**КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**Министерство Чрезвычайных Ситуаций**

**ПРОЕКТ УСТОЙЧИВОГО ВОССТАНОВЛЕНИЯ ЛАНДШАФТОВ**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**Декабрь 2023**

СОДЕРЖАНИЕ

Аббревиатуры

[1. ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc148621838)

[Общая информация о проекте 4](#_Toc148621839)

[Компоненты проекта 5](#_Toc148621840)

[1.3 Экологические и социальные аспекты 13](#_Toc148621841)

[**2.** **КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА** 14](#_Toc148621842)

[2.1. Категории работников 14](#_Toc148621843)

[2.2. Количество проектных работников 15](#_Toc148621844)

[**2.3.** Характеристики работников проекта 16](#_Toc148621845)

[**2.4.** График привлечения необходимой рабочей силы 17](#_Toc148621846)

[**3.** **ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ** 17](#_Toc148621847)

[**4.** **Краткий обзор национального законодательства** 19](#_Toc148621848)

[4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения 19](#_Toc148621849)

[**5.** **Экологический и социальный стандарт Всемирного банка (СЭС 2)** 23](#_Toc148621850)

[5.1. СЭС 2: Трудовые ресурсы и условия труда 23](#_Toc148621851)

[5.2. Пробелы в государственных нормативах 24](#_Toc148621852)

[**6.** **ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ** 27](#_Toc148621853)

[**7.** **ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ** 28](#_Toc148621854)

[**8.** **ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ** 29](#_Toc148621855)

[**9.** **ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ** 29](#_Toc148621856)

[**10.** **МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ** 30](#_Toc148621857)

[10.1. МРЖ работников проекта 30](#_Toc148621858)

[10.2. Структура МРЖ для основных работников 31](#_Toc148621859)

[10.3.Структура МРЖ для Контрактных работников 31](#_Toc148621860)

[10.4. Деликатные жалобы 32](#_Toc148621861)

[10.5. Кодекс поведения 32](#_Toc148621862)

[10.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка 32](#_Toc148621863)

[11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОНТРАКТА 32](#_Toc148621864)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1. 34](#_Toc148621865)

**Аббревиатуры и сокращения**

|  |  |
| --- | --- |
| NBS | Решения основанные на природе  |
| МЧС | Министерство чрезвычайных ситуаций |
| ОРП | Отдел реализации проектов |
| ЦАИИЗ | Центрально-азиатский институт исследования земли  |
| СЭС | Социально-экологические стандарты  |
| ТЭО | Технико-экономическое обоснование  |
| ПСД | Проектно-сметная документация  |
| ОТТБ | Охрана труда и техника безопасности  |
| ПУОСС | План управления окружающей и социальной средой |
| РДУЭСМ | Рамочный документ управления экологическими и социальным |
| КРЖ | Координатор по рассмотрению жалоб  |
| МРЖ | Механизм рассмотрения жалоб |
| СРЖ | Служба рассмотрения жалоб  |
| БГТ | Безопасность и гигиена труда |
| ТК | Трудовой кодекс |
| ПУТР | Процедура управления трудовыми ресурсами  |
| МиО | Мониторинг и оценка |
| БГТ | Безопасность и гигиена труда |
| СИЗ | Средства индивидуальной защиты |
| СЭ | Сексуальная эксплуатация  |
| СН | Cексуальное насилие |
| ВБ | Всемирный банк |
| JICA | Японское агентство по международному сотрудничеству  |
| ERIK | Повышение устойчивости к рискам стихийных бедствий в КР  |
| ОМСУ  | Орган местного самоуправления  |
| ИТ | Информационные технологии  |
| ГП | Государственное предприятие  |
| ОСОП+1 | Одно село - один продукт  |

# ВВЕДЕНИЕ

## 1.1 Общая информация о проекте

1. Программа Всемирного банка по восстановлению устойчивых ландшафтов в Центральной Азии (Программа RESILAND CA+) была создана в 2019 году с целью предоставить странам Центральной Азии региональную основу для повышения устойчивости региональных ландшафтов и людей посредством восстановления ландшафтов.Эта зонтичная программа финансирует аналитику и консультирование по восстановлению ландшафтов, а также поддерживает инвестиционные проекты в странах Центральной Азии, а именно Проект восстановления устойчивых ландшафтов Узбекистана (P174135, одобрен в июне 2022 года) и Проект восстановления устойчивых ландшафтов Таджикистана (P171524, утвержден в феврале 2022 года). , объединенных Региональной платформой обмена для диалога на высоком уровне по восстановлению ландшафта. Каждый проект RESILAND CA+ направлен на восстановление ландшафта с использованием соответствующих для страны точек входа: Узбекистан фокусируется на лесных системах, охраняемых территориях (ООПТ) и природном туризме, а Таджикистан фокусируется на климатически оптимизированном сельском хозяйстве, а также управлении лесами и пастбищами. Коллективный, гармонизированный и региональный подход программы RESILAND CA+, в котором общие цели регионального сотрудничества достигаются посредством взаимодействия на уровне стран, считается наиболее эффективным методом восстановления ландшафта, при этом общие приграничные территории являются горячими точками деградации земель, обезлесения и бедности. , что делает национальные подходы менее эффективными. Программа также соответствует региональному видению решения проблемы деградации региональных общественных благ путем совместной работы как одного региона.**Проект является частью программы RESILAND CA+, целью которой является повышение устойчивости региональных ландшафтов в Центральной Азии**. Региональное воздействие Программы будет измеряться путем агрегирования результатов отдельных страновых проектов Программы RESILAND CA + и мониторинга результатов региональной деятельности.
2. **Области вмешательства проекта.** Деятельность по устойчивому управлению ландшафтом и обеспечению средств к существованию будет осуществляться в северных областях Нарынской и Иссык-Кульской областей, граничащих с Казахстаном, а также в южных областях Джалал-Абадской и Ошской в трансграничном (с Узбекистаном) бассейне реки Карадарья, в частности в пределах Суббассейн реки Кара-Ункур и суббассейн реки Кугарт. Большинство участков вмешательства (13) находятся в Ошской и Джалал-Абадской областях на юге страны, которые являются наиболее густонаселенными областями и представляют собой наибольшую концентрацию участков высокого риска, которые МЧС считает имеющими высокую степень селевой активности. и опасность наводнений с возможным возникновением катастрофических событий (1- я степень) и разрушительных событий с расходом от 100 до 1000 м 3 /с (2 -я степень). Три участка вмешательства находятся в Иссык-Кульской и Нарынской областях на севере – участки с высоким уровнем риска селей со значительным защитным воздействием на домохозяйства и сельскохозяйственные угодья. Зеленые меры и меры НБС, а также конкретные места будут определены в ходе текущего технического исследования, финансируемого Всемирным банком ( Оценка зеленых, серых и гибридных решений для снижения риска селей в реке Карадарья, Кыргызская Республика).

|  |
| --- |
| 1.2 Компоненты проекта |

**Проектный подход.** Региональный результат проекта будет достигнут за счет финансирования мероприятий, которые генерируют и распространяют знания региональной ценности, тем самым способствуя сотрудничеству Кыргызской Республики с другими странами Центральной Азии по восстановлению региональных ландшафтов, их устойчивости к изменению климата и вопросам УРБ. На национальном уровне проект улучшит системы мониторинга селей, ледников и снежного покрова страны, чтобы улучшить понимание ледников, таяния снега и сложных гидрологических закономерностей, вызванных изменением климата, а также предоставить информацию для принятия решений по смягчению воздействия селей в долгосрочная перспектива . В пределах целевых территорий вмешательства (см. ниже) подход к устойчивому управлению ландшафтом будет состоять из комбинации действий вверх по течению (в верхней части целевых водосборов для снижения воздействия селей) и вниз по течению (в нижней части водосборов, в поймах рек). , для защиты ландшафта и сообществ), а именно климатически устойчивые NBS и зеленые , серые и гибридные решения, реализуемые в районах, подверженных селевым потокам. Подход проекта имеет непосредственный и прямой региональный эффект, поскольку целевые территории на юге страны расположены выше по течению трансграничных рек. При реализации «зеленых» решений особое внимание будет уделяться участию сообщества посредством подхода ГВП [[1]](#footnote-1)для создания рабочих мест и повышения заинтересованности сообщества в принимаемых мерах. Это будет сопровождаться поддержкой устойчивых источников средств к существованию для сообществ посредством обучения и рыночных связей с использованием метода «Одно село – один продукт» (ОСОП), [[2]](#footnote-2)который доказал свою эффективность в Кыргызской Республике, для снижения нагрузки на природные ресурсы и обеспечения устойчивого создания рабочих мест. и поддержка сообщества в принимаемых мерах.

**Области вмешательства проекта.** Деятельность по устойчивому управлению ландшафтом и обеспечению средств к существованию будет осуществляться в северных областях Нарынской и Иссык-Кульской областей, граничащих с Казахстаном, а также в южных областях Джалал-Абадской и Ошской в трансграничном (с Узбекистаном) бассейне реки Карадарья, в частности в пределах Суббассейн реки Кара-Ункур и суббассейн реки Кугарт. Большинство участков вмешательства (13) находятся в Ошской и Джалал-Абадской областях на юге страны, которые являются наиболее густонаселенными областями и представляют собой наибольшую концентрацию участков высокого риска, которые МЧС считает имеющими высокую степень селевой активности. и опасность наводнений с возможным возникновением катастрофических событий (1- я степень) и разрушительных событий с расходом от 100 до 1000 м 3 /с (2 -я степень). Три участка вмешательства находятся в Иссык-Кульской и Нарынской областях на севере – участки с высоким уровнем риска селей со значительным защитным воздействием на домохозяйства и сельскохозяйственные угодья. Зеленые меры и меры НБС, а также конкретные места будут определены в ходе текущего технического исследования, финансируемого Всемирным банком ( Оценка зеленых, серых и гибридных решений для снижения риска селей в реке Карадарья, Кыргызская Республика).

**Компонент 1: Укрепление институтов и регионального сотрудничества**

1. Компонент 1 имеет национальную и региональную направленность, финансируя деятельность, которая расширяет возможности правительства в области прогнозирования, мониторинга и готовности к уменьшению и смягчению последствий природных и климатических катастроф, тем самым повышая устойчивость ландшафтов и их восстановление (подкомпоненты 1.1 и 1.2). ) и мероприятия, которые улучшают региональную осведомленность, потенциал и сотрудничество в области трансграничной устойчивости ландшафтов, восстановления и УРБ (подкомпонент 1.3). Деятельность на национальном уровне будет иметь региональное побочное воздействие на оценку и прогнозирование водных ресурсов, что имеет стратегическое значение для региона Центральной Азии.

**Подкомпонент 1.1: Укрепление институтов и потенциала мониторинга климатических опасностей**

Целью подкомпонента является улучшение благоприятной среды для эффективного и устойчивого национального мониторинга селей, ледников и снежного покрова с целью снижения их краткосрочного и долгосрочного воздействия на средства к существованию, стихийных бедствий и деградации земель. поддержат Мероприятия усилия страны по адаптации к изменению климата и обеспечению устойчивости, учитывая, что таяние ледников из-за изменения климата может увеличить риск ГЛОФ и селей, а также изменить гидрологические условия в стране и регионе .

2. Что касается мониторинга ледников и снежного покрова, подкомпонент будет поддерживать KHM при МЧС и TSASC при НАН , который проводит мониторинг и прогноз шести ледников . ХМ получит поддержку в следующих вопросах: i) закупка товаров для приборов мониторинга, полевого оборудования для мониторинга ледников и снега полевыми экспедициями; ii) разработка и внедрение национальной системы мониторинга ледников и снежного покрова с сопутствующей деятельностью, такой как подготовка стандартных методологий мониторинга и моделирования , интеграция инвентаризации ледников и оборудования ИКТ ; iii) наращивание потенциала посредством практического обучения младшего персонала и партнеров , (iv) проведение полевых экспедиций для мониторинга ледников на хребте Кунгей Ала-Тоо в Чок-Тале и в бассейне реки Чон-Аксуу в Иссык-Кульской области, и (v) строительство лавинной станции. TSASC будет оказана поддержка в: (i) обновлении исследований ледников посредством модернизации оборудования для полевых исследований и вертикального зондирования, а также связанных с этим расходов; и (ii) провести климатическое и гидрологическое моделирование ледников, а также оценку риска ледниковых опасностей, таких как лавины и ГЛОФ. TSASC окажет поддержку KHM в создании национальной системы мониторинга ледников и снежного покрова, которая станет неотъемлемой частью USCMFE. Эта деятельность оказывает побочное воздействие на региональное управление водными ресурсами, которое имеет стратегическое значение для региона Центральной Азии.

3. Что касается мониторинга селей, подкомпонент будет оказывать поддержку ДМПЧС. ДПМЧС получит поддержку в следующих вопросах: i) закупка оборудования для мониторинга, такого как мобильные точки мониторинга, лазерные сканеры, БПЛА, дроны, спутниковые данные и оборудование для полевых исследований, ii) установка 1-2 автоматизированных станций мониторинга на реке Кара-Дарья. тазик; и iii) обучение сотрудников МЧС использованию нового оборудования и систем. IWP возьмет на себя разработку методологий и руководств по прогнозированию, моделированию и оценке селевых опасностей. Деятельность будет поддерживаться закупкой оборудования для мониторинга, технической помощью и обучением ГИС для усиления их оцифровки, обновления карт и возможностей проверки на местах.

**Подкомпонент 1.2: ИКТ для управления рисками стихийных бедствий в деградированных ландшафтах**

4. Этот подкомпонент сосредоточен на укреплении систем ИКТ для устойчивого управления ландшафтом, что позволит соответствующим техническим агентствам внутри или за пределами МЧС лучше координировать свои действия и сотрудничать для эффективного принятия решений. В рамках этого подкомпонента будет финансироваться проектирование системы ИКТ, техническая поддержка, программное обеспечение и оборудование для разработки и внедрения управляемого данными и ориентированного на пользователя инструмента ИКТ для мониторинга селей в деградированных ландшафтах в USCMFE. Инструмент ИКТ добавит данные о деградации земель и растительного покрова в национальную систему мониторинга селей , которая будет разработана в рамках подкомпонента 1.1 . Инструмент будет включать расширенные возможности геопространственных, картографических и спутниковых данных, а также функции для анализа взаимодействия между деградацией земель, земельным покровом и селями в стране, а также функции, которые облегчают межправительственный обмен данными для более точного и быстрого прогнозирование селей и принятие решений . Программное обеспечение и оборудование ИКТ будут обновлены как в ДМПЧС, так и в региональных офисах селевого департамента, а надлежащий доступ к системе будет предоставлен всем соответствующим правительственным учреждениям. Подкомпонент будет финансировать разработку руководств и создание потенциала в HMFD и других соответствующих департаментах для эксплуатации и обслуживания инструмента ИКТ, включая ознакомительную поездку, и другого оборудования ИКТ для ДМПЧС, чтобы помочь ему получить доступ и проанализировать полевые данные, собранные его полевыми офисами. . Подкомпонент будет финансировать оборудование ИКТ (программное обеспечение ГИС, дроны, оборудование GPS, компьютерное оборудование) и экспертизу, связанную с ИТ и ГИС, для Кыргызского проектного института по землеустройству (Гипрозем) Министерства сельского хозяйства, который отвечает за предотвращение национальной деградации земель . карты, чтобы улучшить возможности сбора данных и картографирования. Гипрозем будет использовать это оборудование для создания цифровых карт деградации земель и других соответствующих технических отчетов, которые будут интегрированы в национальную систему мониторинга селей, чтобы обеспечить более надежные данные для прогнозирования. Каждый сезон в целевых районах проекта будут проводиться полевые исследования для проверки карт и уточнения процесса.

**Подкомпонент 1.3: Укрепление регионального сотрудничества**

5. Целью подкомпонента является содействие сотрудничеству Кыргызской Республики со странами Центральной Азии по вопросам, связанным с восстановлением трансграничных ландшафтов. В рамках подкомпонента будет финансироваться два комплекса мероприятий: первый комплекс мероприятий будет генерировать и распространять знания о климатических катастрофах, влияющих на деградацию земель в Центральной Азии, и путях их решения, а второй комплекс мероприятий будет способствовать реализации Плана действий на 2023-2023 годы. Пятилетний план действий до 2027 года по развитию горных регионов с упором на деятельность, имеющую национальные, региональные и глобальные выгоды:

- Подкомпонент будет также финансировать: (i) разработку каталога текущих и будущих климатических катастроф трансграничного характера в Центральной Азии, чтобы информировать правительства региона о приоритетных областях, требующих внимания. и действия, направленные на смягчение воздействия таких стихийных бедствий на деградацию ландшафтов; (ii) подготовка руководства и руководств по НБС для расширения использования НБС для смягчения воздействия селей, паводков, оползней и других климатических явлений на деградацию земель в Центральной Азии; и (iii) разработка региональной стратегии по смягчению последствий селей, включая дорожную карту и инвестиционный план. Как и в проектах RESILAND CA+ в Таджикистане и Узбекистане, эту деятельность будет осуществлять Региональный экологический центр Центральной Азии. (ЦАРЭС) по контракту с МЧС. ЦАРЭС может заключать субподряды с другими организациями для выполнения конкретных видов деятельности.

- Подкомпонент будет также: (i) софинансировать Второй Глобальный Бишкекский горный саммит «Бишкек+25», включая предварительные встречи и семинары, связанные с региональными и глобальными проблемами и инициативами; (ii) финансировать встречи между региональными и зарубежными научными и образовательными организациями для разработки скоординированных подходов к исследованию ледников, водных ресурсов, экосистем и горных сообществ в Центральной Азии и соответствующих образовательных программ; (iii) финансировать техническую помощь горным общинам в Центральной Азии в разработке горной продукции, включая проведение анализа пробелов, выбор продукции, обучение и маркетинг; и (iv) финансировать штатного технического эксперта для поддержки Секретариата Горного партнерства в Бишкеке (находящегося в Министерстве иностранных дел ) и поддерживать связь по региональной и национальной деятельности с глобальным секретариатом Горного партнерства, размещенным Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций. Организация Объединенных Наций (ФАО) в Риме.

6. Ожидается, что в координации с региональными мероприятиями, финансируемыми в рамках проектов Программы RESILAND CA+ в Таджикистане и Узбекистане, эти мероприятия будут способствовать реализации нескольких ключевых региональных мероприятий, определенных МКУР в его 10-летней Региональной экологической программе устойчивого развития, в том числе: (i ) разработка Меморандума о взаимопонимании для облегчения пересечения границ в целях природного туризма на ООПТ и уникальных природных объектах, совместно используемых между странами, (ii) разработка Меморандума о взаимопонимании для использования общих современных методов инвентаризации разнообразия флоры и фауны и состояния экосистем среди трансграничных коридоров , (iii) разработка совместного плана трансграничного управления экологическими коридорами для мигрирующих животных и соглашений о трансграничном сотрудничестве для решения вопросов защиты ключевых видов и мест обитания, (iv) разработка протокола использования ПР для увеличения численности населения и ландшафтов, и устойчивость инфраструктуры, а также (v) разработка Меморандума о взаимопонимании по созданию трансграничного «Парка мира» между странами в соответствии с Инициативой мира и леса КБО ООН (2020 г.).

**Компонент 2: Повышение устойчивости ландшафтов и средств к существованию**

7. Компонент 2 будет финансировать природные, «серые» и гибридные решения в верхнем и нижнем течении реки для снижения воздействия селей на сообщества, ландшафты и инфраструктуру в целевых трансграничных территориях. Он также будет финансировать обучение сообществ производству продукции, чтобы диверсифицировать свою деятельность в целевых областях и предоставить им рыночные связи для продажи своей продукции в целях поддержки их устойчивых средств к существованию, уменьшения их воздействия на ландшафты и обеспечения их участия в проектах. деятельность . Поскольку большинство предлагаемых мер будет осуществляться в трансграничном бассейне Кара-Дарьи (который пересекает территорию Узбекистана), ожидается, что мероприятия будут иметь положительные региональные последствия, в том числе для сообществ, ландшафтов и инфраструктуры. Выгоды также будут включать защиту от наводнений и селей, улучшение удержания наносов и инфильтрации воды, защиту трансграничной инфраструктуры и повышение устойчивости средств к существованию.

**Подкомпонент 2.1: Восстановление ландшафта посредством климатически устойчивых «зеленых» решений**

8. Целью подкомпонента является улучшение удержания воды и захвата почвы в районах, подверженных селям, с использованием зеленых решений, одновременно создавая местные зеленые рабочие места и обеспечивая устойчивую поддержку средств к существованию сообществам. Подкомпонент будет финансировать облесение, обогащающие насаждения , живые стены для кроватей, ограждения, водоудерживающие конструкции и ирригационные работы, необходимые для поддержания посаженных площадей. Инновации, в том числе сочетание быстрорастущих тополей с кормовыми породами, будут продемонстрированы на подходящих территориях. Материалы, ручные инструменты и оборудование, временный сезонный полив, ирригационные работы и сооружения для сбора воды будут финансироваться за счет проекта, включая закупку саженцев из государственных и частных питомников.

9. Чтобы максимизировать воздействие проекта на затрагиваемые местные сообщества, будет реализован подход GWP, позволяющий членам сообщества получать денежную компенсацию за свою деятельность в рамках отдельных проектов и деятельности по посадке растений, установке ограждений, рытью канав, поливке и другим мероприятиям, связанным с зелеными решениями. В целевую группу войдут уязвимые члены сообществ, желающие участвовать в ГВП. Поскольку МЧС не имеет законодательной базы для оплаты труда сообществ, ВПП в партнерстве с Министерством труда, социального обеспечения и миграции реализуют комплекс работ по уточнению размера, системы назначения и обеспечения денежной компенсацией, отбору участников проектов оплачиваемых работ, их обучению необходимой технике работ (посадке растений, ограждению, мониторингу приживаемости и прочим сопутствующим действиям)*,* реализации комплекса работ с получением денежной компенсации за свою деятельность (после полного завершения проектов).. Что касается местоположения и видов, для выбора проектных муниципалитетов на объективной основе будет использован подход многокритериального анализа. Работая на выбранных целевых территориях в каждом муниципалитете, эксперты проведут экологическую классификацию территорий для обоснования выбора деградированных или полу деградированных земель, пригодных для восстановления, лесоводства и мер управления. Земли в пределах лесхоза или ООПТ будут исключены, а вмешательства будут климатически устойчивыми и будут гарантировать, что они удовлетворяют потребности сообществ и создают для них стимул ценить эти участки после посадки.

10. Для обеспечения устойчивости средств к существованию МЧС заключит контракт с ОСОП Кыргызстана на мобилизацию и обучение членов сообщества, пострадавших от селей, производству продуктов с использованием местного и остатков сырья/отходов и натуральных материалов, таких как фрукты (для приготовления джема и сока), орехи (для приготовление закусок), шерсть (для изготовления войлочных изделий), травяные растения (для изготовления косметических продуктов и приправ) и т. д. Также будет проводиться обучение по бизнес-планированию, стандартам и контролю качества, а также добавленной стоимости. В соответствии с методом ОСОП, ОСОП Кыргызстан будет мобилизовать заинтересованных лиц (при обеспечении как минимум равного участия женщин), предоставлять им техническую подготовку по конкретным продуктам на основе анализа рынка и имеющихся материалов, а также обеспечивать качество конечного продукта. Участвующие члены сообщества будут коллективно приобретать сырье и любое необходимое оборудование/технику, а организация будет закупать конечную продукцию у производителей и продавать ее через существующие местные, национальные и международные торговые точки.

Подкомпонент 2.2: Восстановление ландшафта посредством климатически устойчивых природных и «серых» решений

Целью подкомпонента является повышение устойчивости ландшафтов, снижение деградации земель и защита сообществ, сельскохозяйственных угодий и инфраструктуры, такой как ирригационные каналы и дороги, от селей в 16 участках высокого риска в четырех целевых областях, с использованием климатически устойчивых НСБ. и серые вмешательства. Мероприятия в основном будут заключаться в ремонте и/или восстановлении существующих приоритетных защитных сооружений (насыпей), построенных в советское время . Приоритетное функционирование, дефектные насыпи будут ремонтироваться, а нефункциональные насыпи восстанавливаться в основном камнями или габионами, а не бетонными стенами. В сочетании с традиционными «серыми» решениями будут финансироваться климатически устойчивые меры ПРБ, такие как мелкие работы по защите берегов реки с помощью каменной наброски и прудов-отстойников для улавливания эродированных отложений из селей и замедления пиковых скоростей паводков, а также другие природные меры по управлению паводками и мероприятия по борьбе с эрозией.

11. Чтобы предотвратить дальнейшую деградацию земель, важно проводить регулярное профилактическое обслуживание критически важной инфраструктуры, включая насыпи и другие сооружения, предотвращающие речную эрозию. Подкомпонент повысит потенциал МЧС по выполнению функций по эксплуатации и техническому обслуживанию в проектных областях путем финансирования приобретения техники, инструментов проверки, сопутствующего оборудования , транспортных средств и системы управления активами селезащитных сооружений (базы данных) для Управления селевой защиты МЧС в Оше . Джалал-Абадская, Иссык-Кульская и Нарынская области. Подкомпонент будет поддерживать установку гидрологических и метеорологических постов для измерения эффективности вмешательств в нижнем течении на каждом участке, а также оборудования для мониторинга переноса наносов для информирования и проверки разработки климатически устойчивых мер по смягчению последствий селевых потоков. Он также будет финансировать технико-экономические обоснования и детальное проектирование предлагаемых мер, а также затраты на надзор.

**Компонент 3: Управление проектом и координация**

12. Компонент будет финансировать дополнительные эксплуатационные расходы и другие приемлемые расходы, связанные с реализацией проекта . Группа реализации проекта МЧС (ГРП) будет выполнять функции управления проектом, такие как закупки, финансовый менеджмент (ФМ), управление экологическими и социальными рисками, мониторинг и оценка (МиО), отчетность, коммуникация и рассмотрение жалоб. ОРП также будет отвечать за подготовку годовых планов работы и бюджетов для утверждения МЧС и Министерства финансов (МФ), соответственно, найм внешних аудиторов и обеспечение особого внимания гендерной интеграции и вовлечению граждан в проектную деятельность. Помимо основного персонала ОРП, проектом будут наняты технические специалисты для оказания технической и оперативной поддержки в Бишкекском офисе МЧС и в областных филиалах проекта.

 **Бенефициары проекта**

1. **Непосредственными бенефициарами проекта станут сельские сообщества, включая женщин, уязвимые группы и группы водопользователей в пределах целевых водосборов верхнего и нижнего течения в Джалал-Абадской, Ошской, Иссык-Кульской и Нарынской областях.** Отдельные лица и домохозяйства получат выгоду от усиленной защиты от селей и наводнений, более устойчивых активов и инфраструктуры, временной занятости в рамках GWP и долгосрочных возможностей получения средств к существованию через программу обеспечения средств к существованию. Восстановленные ландшафты будут предоставлять экосистемные услуги водосборным сообществам, расположенным вверх и вниз по течению, такие как инфильтрация, удержание и регулирование воды, удержание и защита поверхности почвы, защита от климатических рисков и стихийных бедствий, улавливание углерода, сохранение биоразнообразия, улучшение качества воздуха и ресурсы для местного населения. социально-экономическое развитие. Центральный и местный персонал МЧС и его различных отделов, а также сотрудники Гипрозема, ЦАИИЗ и НАН, получат выгоду от улучшенных систем мониторинга, инструментов ИКТ, данных, руководств, оборудования и возможностей для мониторинга, прогнозирования, планирования, реализации и управлять серыми, зелеными и гибридными решениями DRM для восстановления ландшафта. На региональном уровне правительства пяти стран Центральной Азии получат знания о текущих и будущих климатических катастрофах трансграничного характера в Центральной Азии, эффективных ПРБ и серых, зеленых и гибридных решениях для УРБ и восстановления ландшафтов, а также рамки для эффективной поддержки средств к существованию и ландшафтов горных сообществ .

## 1.3 Экологические и социальные аспекты

Экологические и социальные аспекты этого проекта регулируются экологическими и социальными стандартами Всемирного банка. Один из этих стандартов – ESS 2 – регулирует трудовые отношения и условия труда. Согласно этому стандарту, агентство-исполнитель должно иметь Процедуры управления трудом (LMP). LMP определяет основные требования и риски, связанные с персоналом и ресурсами, необходимыми для решения связанных проблем. LMP — это актуальный документ. Это означает, что он готовится на этапе подготовки проекта, а затем пересматривается и обновляется в ходе его разработки и реализации. В документе указаны виды трудовых ресурсов, которые будут задействованы в реализации проекта, и методы управления этими ресурсами.

1. **КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА**

## 2.1. Категории работников

СЭС 2 классифицирует работников на: основных работников, работников по контракту, работники основных поставщиков и работники, занятые на общественных работах. Ожидается, что проект будет охватывать следующие категории работников: (i) основные работники и (ii) контрактные работники, (iii) работники из сообществ

**Основные работники (сотрудники ОРП)**

ОРП при МЧС имеет подтвержденный опыт управления проектами, финансируемыми ВБ, с 2011 года, включая проект «Повышение устойчивости к рискам стихийных бедствий в Кыргызстане» (ERIK, P162635) и другие проекты. ОРП будет выполнять функции управления и координации проекта, назначая свой основной персонал и нанимая дополнительных экспертов по мере необходимости для поддержки конкретных аспектов проекта с целью передачи знаний сотрудникам МЧС.

ОРП при МЧС будет выполнять функции управления проектом, такие как закупки, управление финансами, управление экологическими и социальными рисками, мониторинг и оценка (МиО), отчетность, коммуникация и рассмотрение жалоб. ОРП также будет отвечать за подготовку годовых рабочих планов и бюджетов.

Для эффективной реализации проекта в ОРП будет нанят дополнительный персонал: специалист по закупкам, специалист лесник-эколог, инженер-гидротехник(координатор), IT специалист, специалист по коммуникации, переводчик, специалист по региональному сотрудничеству/обучению, специалист инженер в Ошской области, специалист инженер в Джалал-Абадской области.

Сотрудники (консультанты) ОРП не являются государственными служащими и будут наниматься на договорной основе.

**Контрактные работники**

Категория контрактные работники включает работников подрядчиков и поставщиков услуг, которые будут задействованы в ремонтно-восстановительных работах для реализации мероприятий по подкомпонентам Проекта. Возможно, что подрядчик будет привлекать несколько субподрядчиков, и в таких случаях работники субподрядчиков также будут считаться контрактными работниками.

Для проектно-изыскательных работ и экспертизы (ТЭО и ПСД), а также проведения ремонтно-восстановительных работ по мерам «серых инфраструктур» предполагается привлечение специализированных проектно-изыскательных организаций и строительных подрядчиков. Для осуществления технического надзора за выполнением работ будут наняты специалисты в области технического надзора. Планируется привлекать в ОРП инженеров-строителей, и местных специалистов Технадзора по месту расположения проектных участков.

Учитывая характер подкомпонентов и потребности строительства (поставка различных материалов, таких как щебень, геотекстиль, песок, гравий и т.д.), ожидается, что будут задействованы основные подрядчики и поставщики.

Также в рамках настоящего проекта планируется осуществить мероприятия по поставке тяжелой техники, оборудования и ПО (программного обеспечения). В связи с этим на конкурсной основе будут отобраны основные поставщики, тендер на поставку и установку оборудования ПО будет проводиться на условиях международных конкурсных торгов. Использование рабочей силы основных поставщиков планируется только при поставке и установке специального оборудования и ПО, а также при обучении сотрудников МЧС пользованию новым ПО.

Для проведения обучающих семинаров по укреплению учреждений и регионального сотрудничества, укреплению кадрового потенциала МЧС и ОМСУ, научно-исследовательской деятельности планируется привлекать Специалиста по региональному сотрудничеству/обучению и/или других национальных консультантов на краткосрочной основе при необходимости.

Общественные работники

Проект предусматривает привлечение общественных работников, что может осуществляться сообществами на добровольной основе по индивидуальному или коллективному договору в рамках «восстановления ландшафтов посредством климатоустойчивых мероприятий». Третьи лица (подрядчики/субподрядчики) могут привлекать общественных работников для выполнения несложных работ сезонного характера, таких как посадка деревьев, леса, посев растений, удаление сорняков и т.п. Эти работы можно отнести к низкоквалифицированным общественным работам, и сезонных работников можно отнести к общественным работникам.

## 2.2. Количество проектных работников

**Основные работники*.*** Общее количество работников ОРП, которые будут задействованы по этому проекту, пока неизвестно, и станет известно только когда будет завершена разработка проекта.

**Контрактные работники.** Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно. Это станет известно, когда начнется реализация проекта.

* 1. **Характеристики работников проекта**

Для выполнения поставленных задач в состав ОРП входят: Директор ОРП, Главный специалист по закупкам и два специалиста по закупкам для осуществления закупочной деятельности, финансовый менеджер и два специалиста по выплатам для проведения повседневной деятельности по финансовому управлению и расходованию средств, координатор проекта, 2 специалиста по социально-экологическим мерам безопасности, 1 инженер –гидротехник , специалист по коммуникациям, специалиста по региональному сотрудничеству/обучению, 2 специалиста инженера (по областям), а также переводчик/офис-менеджер.

Учитывая значительную нагрузку, связанную с реализацией двух и более проектов, привлечены фидуциарный и оперативный персонал. ОРП помимо штатных сотрудников привлекает консультантов по ИТ (1 компонент), консультантов по мониторингу и технической безопасности и переводчиков по необходимости.

**Ключевой персонал ОРП:**

* Директор;
* Заместитель директора – координатор проекта;
* Финансовый менеджер;
* Главный специалист по закупкам;
* Специалист по выплатам;
* Cпециалист по закупкам;
* Ассистент по закупкам
* Специалист по социальным мерам безопасности;
* Специалист по экологическим мерам безопасности;
* Специалист лесник-эколог;
* Инженеры-гидротехник (координатор);
* Специалист по управлению контрактами;
* Специалист по коммуникациям;
* Ассистент по закупкам;
* Ассистент специалиста по выплатам;
* IT специалист;
* Переводчик;
* Офис менеджер;
* Специалист по региональному сотрудничеству/обучению;
* Специалист инженер в Ошской области;
* Специалист инженер в Джалал-Абадской. Координатор Компонента 1;
* Координатор компонента 2;
* Юрист

Исходя из потребностей Проекта, допускается найм дополнительного ключевого персонала, предварительно согласовав с ВБ.

* 1. **График привлечения необходимой рабочей силы**

В ходе реализации проекта основные работники ОРП будут работать круглогодично на полную ставку. По мере необходимости будут привлекаться дополнительные эксперты/консультанты.

 Работники по контракту, в рамках реализации инженерных/«серых», «зеленых» решений будут привлекаться по усмотрению подрядных организаций. Данные виды работ планируется проводить в весенне-осенний периоды. Рабочий день не должен превышать 8 часов, при этом работникам должен предоставляться перерыв на отдых (не менее 1 часа).

1. **ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Ключевыми рисками, связанными с трудовыми ресурсами во время строительства, будут риски для здоровья и безопасности, возникающие при проведении строительных работ в рамках компонентов проекта. Типичные риски будут включать воздействие опасных факторов, связанных с использованием оборудования, опасность падения, шум и запыленность, несоблюдение техники безопасности - падение предметов, использование опасных материалов, инструментов, тяжелого оборудования и машин, возможная чрезвычайная ситуация, связанная с природными явлениями.

Ожидается, что основные работники (ОРП) в рамках Проекта будут осуществлять в основном офисную деятельность, с периодическими командировками на проектные участки, поэтому риски для здоровья и безопасности основных работников минимальны или незначительны.

Поскольку строительные работы включат опасные операции, лица моложе 18 лет не будут наниматься для выполнения подобных работ в рамках проекта.

Предполагается, что работники будут подвергаться некоторым вредным и опасным производственным факторам, которые в основном включают:

* работа на высоте;
* работа в воде/рядом с водой;
* опасности, при выемке грунта;
* подъем тяжелых конструкций;
* воздействие пыли;
* работа на труднопроходимых участках;
* работа на крутых и скользких склонах;
* переноска тяжелых грузов (семена, посадочный материал и т.д.);
* воздействие химических веществ (например, пестицидов, красок и топлива);
* вредные факторы окружающей среды;
* несоблюдение работниками требований по охране труда и технике безопасности, таких как использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и безопасные методы работы.

В случае возникновения прочих трудовых рисков, в данный ПУТР будут внесены соответствующие поправки для предотвращения дальнейшего воздействия.

***Риски, связанные с работниками по контракту, на уровне под-проектов.*** В рамках подкомпонентов 2.1. и 2.2. силами местных подрядчиков будут проводиться работы небольшого объема, для которых скорее всего будут привлекаться работники по контракту из числа местных жителей. В соответствии с Правилами закупок Всемирного Банка все подрядчики обязаны будут заключить со своими работниками письменные контракты, соответствующие стандарту СЭС 2 (особенно в части использования детского и принудительного труда).

***Приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН)***, а также риск использования *детского труда*. Учитывая небольшие масштабы работ в рамках подпроектов и тот факт, что ОРП руководствуется Трудовым кодексом, который запрещает использование принудительного труда (ст.10), такие риски считаются низкими. Работы по подкомпонентам будут небольшими по масштабу, а их проведение будет контролировать ОРП, риск использования принудительного труда будет минимален. И, тем не менее, в контрактах с подрядчиками будет предусмотрен обязательный пункт, запрещающий использование принудительного труда, а сотрудники ОРП и назначенные сотрудники, контролирующие работу соответствующих подрядчиков, будут вести мониторинг и подавать отчеты, подтверждающие, что такой труд не используется. Во все контракты на проведение ремонтно-восстановительных работ также будут включены стандартный Кодекс поведения (см. Приложение 1), включая меры по предотвращению гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и домогательств (ГН/СЭН). Основным и контрактным работникам будут представлены МРЖ.

***Статья 2 Трудового кодекса КР запрещает принудительный труд и дискриминацию в сфере труда, а также детский труд в наихудших формах. Согласно пункту 3 статьи 23 Конституции Кыргызской Республики принудительный труд в Кыргызской Республике запрещен. Кыргызстан ратифицировал ряд международных актов, содержащих нормы о запрете принудительного труда.***

***В 1992 году Кыргызская Республика ратифицировала Конвенцию МОТ (Международной организации труда) № 29 о принудительном труде. В 2014 году Конвенция МОТ №29 была дополнена Протоколом МОТ. Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 6 сентября 2019 года № 457 ратифицирован настоящий Протокол к Конвенции о принудительном труде 1930 года. Документ обязывает правительства стран, ратифицировавших Конвенцию, принять новые меры по борьбе с принудительным трудом во всех его формах. Протокол МОТ основан на трех основных элементах: предотвращение, защита и компенсация.***

***Риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда (БГТ)***. Все подрядчики, привлекаемые к работам в рамках подкомпонентов 2.1 и 2.2., должны будут подготовить (в письменном виде) и внедрить процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями СЭС 2. В соответствии с Планом управления экологической и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики, работающие в рамках подкомпонентов 2.1 и 2.2. должны будут обеспечить использование своими работниками средств индивидуальной защиты, провести для них инструктаж по технике безопасности и обеспечивать другие превентивные меры, предусмотренные в Рамочном документе управления экологическими и социальными мерами (РДУЭСМ).

***Риски, связанные с условиями найма на работу.*** Рабочие будут наняты ОРП, либо непосредственно в качестве персонала проекта, либо косвенно в рамках контрактов с консультантами или поставщиками услуг. Как показывает практика, субподрядчики строительных работ практикуют трудовой договор с единовременной выплатой для определенного вида услуг или объема работ. Где-то продолжительность труда будет ограничена несколькими месяцами.

***Риски сверхурочной работы*.** Существует риск, что будет применяться практика неучтенных рабочих часов и отсутствие компенсации за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом КР (2004) с согласия работодателя, постоянные рабочие будут получать другие часы отдыха в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу (статья 174). Проект будет направлен на устранение риска путем информирования постоянных работников об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб непосредственных работников.

Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, временные работники, то есть лица, нанятые на определенный срок, имеют те же права и обязанности, что и постоянные работники. В Кыргызстане временные работники могут работать как постоянно, так и временно. Они имеют те же права на заработную плату, отпуск, социальные гарантии, медицинское страхование и защиту своих прав по закону, что и постоянные работники.

Трудовой кодекс содержит понятие «временный работник». Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики временным работником признается работник, принимаемый на работу на определенный срок, не превышающий 6 месяцев. Временные работники могут быть наняты для выполнения определенных задач или проектов или для замены постоянного персонала на период его отпуска, отпуска по болезни или по другим причинам. Однако если временный работник выполняет работу, требующую постоянного присутствия на рабочем месте, он может быть признан постоянным работником и должен соблюдать все нормы и правила трудового законодательства.

Сверхурочная работа регулируется Трудовым кодексом. Работник имеет право отказаться от сверхурочной работы, но если он не откажется, ему должна быть выплачена компенсация за каждый сверхурочный час. Это касается всех категорий сотрудников.

1. **Краткий обзор национального законодательства**

## 4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения

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

**Конституция** Кыргызской Республики гарантирует каждому право на труд и отдых (ст.42):

1. Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

2. Каждый имеет право на отдых.

3. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск, а также иные основные условия осуществления права на отдых определяются законом.

Запрещается использование детского и принудительного труда (ст.28). Каждый имеет право на охрану здоровья. (ст. 43) и cоциальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, во время болезни, инвалидности и потери трудоспособности или потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом (ст. 44).

**Трудовой кодекс** Кыргызской Республики №106 от 4 августа, 2004 года является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающие в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд, дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, собственности, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещено.

Трудовые отношения в частных, государственных компаниях регулируются соответствующим трудовым законодательством Кыргызской Республики, которое включает Трудовой кодекс, Конституцию и другие нормативные акты. Трудовые отношения в частных, государственных компаниях осуществляются через систему контроля и надзора со стороны государственных органов, это «Служба по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства» при Министерстве труда, социальной защиты и миграции Кыргызской Республики. Они проводят проверки соблюдения трудового законодательства, проверяют условия труда работников, контролируют права работников на защиту от дискриминации и других нарушений.

***Заработная плата и отчисления***

Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Ежемесячная заработная плата работника(или денежная компенсация за работу), отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившую трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом (в том числе с Законом КР «О содействии занятости населения» от 3 августа 2015 года №214). Минимальная заработная плата не включает надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (ст.154).

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

***Рабочее время***

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником (ст. 90).

Работодатели должны предоставлять женщинам с детьми до 18 месяцев дополнительное тридцатиминутное время грудного вскармливания каждые три часа в день, а матерям с двумя или более детьми - дополнительный часовой перерыв в день. По запросу работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых или суммируются и используются в начале или в конце рабочих дней (смен) в соответствии с сокращенным рабочим временем (ст. 309). Подробная информация о нерабочем времени устанавливается в договорах/соглашениях.

ст. 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, которые беременны или имеют детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, но только если женщина соглашается.

***Отдых и перерывы***

Виды времени отдыха (ст. 109):

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

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

***Отпуска***

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год.

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

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

***Сверхурочная работа***

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

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

***Трудовые споры***

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

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

***Жалобы***

**Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» №67 от 04.05.2007 г**. направлен на правовое регулирование отношений, связанных с реализацией права каждого на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, закрепленного Конституцией Кыргызской Республики, а также порядка рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами.

Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

**Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» №167 от 01.08.2003 г.**, устанавливает правовые рамки отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников на работе. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Закон устанавливает обязанности работников определенных профессий проходить первичные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и инструктаж по требованиям безопасности, а также выполнять медицинские назначения, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем (ст. 346).

1. **Экологический и социальный стандарт Всемирного банка (СЭС 2)**

## 5.1. СЭС 2: Трудовые ресурсы и условия труда

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его СЭС 2. Реализующее агентство способствует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели СЭС 2:

* Способствовать безопасности и здоровью на работе;
* Способствовать справедливому обращению, не дискриминации и равным возможностям проектных работников;
* Обеспечить защиту работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим СЭС) и трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
* Предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
* Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров проектных работников в соответствии с национальным законодательством; и
* Предоставить работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

СЭС 2 применяется к проектным работникам, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут оставаться в соответствии с положениями и условиями своего действующего соглашения или договоренности о найме в государственном секторе, если только не произошла эффективная юридическая передача их занятость или участие в проекте. СЭС 2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

**Условия труда и управление рабочими отношениями**. Исполнительное агентство разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС 2. Процедуры будут касаться того, как СЭС 2 будет применяться к различным категориям проектных работников, включая прямых работников и подрядных работников.

Работникам проекта будет предоставлена информация и документация, которые будут ясными и понятными в отношении их условий найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями СЭС (которые будут включать коллективные договоры), в том числе их права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами. Эта информация будет предоставлена в начале рабочих отношений и когда произойдут существенные изменения.

Более подробная информация о СЭС Всемирного банка доступна по ссылкам:

[**https://projects.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards**](https://projects.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards)

## 5.2. Пробелы в государственных нормативах

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

| **СЭС и направление**  | **Основные требования ВБ** | **Основные требования ВБ Основные требования / пробелы в правовой базе Кыргызской Республики** | **Требуемое положение СЭС2** |
| --- | --- | --- | --- |
| А. Условия труда и управление трудовыми отношениями | * Письменные процедуры управления трудом;
* Условия найма;
* Недопущение дискриминации и создание равных возможностей;
* Рабочие организации;
* Разработка планов управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС Подрядчика.
 | * Обязательно наличие письменных трудовых контрактов, включающих в себя процедуры и условия найма на работу;
* Существуют требования о недопущении дискриминации и создании равных возможностей;
* Нет положения о планах управления.
 | * Разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту.
 |
| Б. Защита рабочей силы | * Запрет на использование детского труда;
* Запрет на использование принудительного труда.
 | * Детский труд запрещен (до 14 л.).
* Принудительный труд запрещен.
 |  |
| В. Механизм рассмотрения жалоб | Для основных работников и работников по контракту должен быть разработан и внедрен МРЖ. | * Для сотрудников, работающих в рамках индивидуальных трудовых договоров, конкретный МРЖ не предусмотрен;
* Регистрация жалоб и последующий порядок действий предусмотрен в Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан».
 | * Разработать МРЖ соразмерно характеру и масштабу, а также потенциальным рискам и воздействиям проекта.
 |
| Г. Охрана труда и техника безопасности | * Подробная процедура требуется для каждого проекта;
* Требования по защите рабочих, обучению рабочих, документировать инциденты, аварийная подготовка,

 решение проблем; * Мониторинг исполнения требований по охране труда и безопасности
 | * Нет подробной процедуры специфической для каждого проекта. Есть требования о разработке Положений по охране труда в каждой организации;
* Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.
 | * Процедуры по охране труда и технике безопасности, разработанные специально для проекта
 |
| Д. Категория работников | Устанавливают категории работников. | Нет такой классификации |  |
| Е. Минимальный возраст работников | * Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет.
* Ребенок в возрасте 14-18 лет может быть принят на работу или привлекаться к работе только на определенных условиях.
 | * На работу разрешается принимать лиц старше 14 лет, но только с разрешения опекуна;
* Запрещается привлекать к работе детей в возрасте 14-18 лет, если эта работа предусматривает сложные или опасные условия труда.
 | * Вид трудовых отношений между Заемщиком и работниками проекта, не классифицированный законодательством Кыргызской Республики.
 |

1. **ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ**

ОРП контролируется напрямую МЧС. Директор ОРП осуществляет повседневную координацию деятельности проекта, а специалист по социальному развитию координирует отношения с основными работниками, подрядчиками и поставщиками.

Специалист проекта по социальному развитию ОРП выполняет следующие обязанности, связанные с реализацией ПУТР:

* Обеспечивает реализацию настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
* Следит за тем, чтобы Подрядчики соблюдали процедуру управления трудовыми ресурсами, и (перед тем, как начнутся работы на площадке) и для отдельных проектов разрабатываются отдельные подробные планы/инструктажи безопасности и гигиены труда;
* Следит за тем, чтобы контракты с Подрядчиками готовились в соответствии с положениями Правил управления трудовыми ресурсами (ПУТР), ПУОСС и РДУЭСМ проекта, в порядке, предусмотренном в Операционном Руководстве (ОР);
* Ведет соответствующий мониторинг – следит за тем, чтобы Подрядчики соблюдали в отношении работников подрядчиков и субподрядчиков свои обязательства и требования безопасности и гигиены труда (БГТ), которые установлены законодательством Кыргызской Республики и контрактами между ОРП и подрядчиками;
* Контролирует соблюдение подрядчиками и субподрядчиками процедуры управления рабочей силой;
* Следит за тем, чтобы стандарты безопасности и гигиены труда на рабочем месте проектных работников соответствовали СЭС 2 и законодательству Кыргызской Республики в сфере безопасности и гигиены труда;
* Ведет соответствующий мониторинг и проводит для работников проекта тренинги, посвященные ПУТР и БГТ;
* Следит за тем, чтобы механизм рассмотрения жалоб был разработан и внедрен, а работники получили информацию о его целях и о том, как им пользоваться;
* Ведет регулярный мониторинг и готовит отчетность об эффективности системы обеспечения безопасности и гигиены труда;
* Следит за соблюдением Кодекса поведения работников сотрудниками ОРП и Подрядчиками.

*При подготовке типовых контрактов с подрядчиками ОРП включат в них требования в части ПУТР и БГТ. В соответствии с требованиями ПУТР и БГТ подрядчики обязаны:*

* Соблюдать процедуру управления трудовыми ресурсами и требования в части безопасности и гигиены труда. Если количество рабочих (основные + по контракту) превышает 50 человек, то подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы БГТ.
* Контролировать соблюдение подрядчиками процедуры управления трудовыми ресурсами и требований в части безопасности и гигиены труда.
* Вести учет работников по контракту и соблюдения условий их найма на работу.
* Распространить (в доступной форме) должностные обязанности и условия найма на работу среди всех работников.
* Проследить за тем, чтобы каждый работник, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и интернет-сайта, по которым он может подать жалобу в ОРП.
* Ознакомить работников с требованиями, касающимися охраны труда; проводить регулярные тренинги, посвященные праву на безопасные условия труда (которое гарантировано законодательством Кыргызской Республики), рискам, связанным с их работой, и мерам снижения этих рисков до приемлемого уровня.
* Проводить тренинги, посвященные процедуре управления трудовыми ресурсами и безопасности труда, для обеспечения эффективной работы субподрядчиков.
* Убедиться в том, что все работники подрядчиков и субподрядчиков понимают и подписали Кодекс поведения, перед тем как приступить к работе; следить за соблюдением этого Кодекса.
1. **ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ**

Как указано в Трудовом кодексе КР, трудоустройство проектных работников будет основано на принципах не дискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая набор, компенсацию, условия труда и условия занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в ПУТР, будут реализовываться подрядчиками и контролируются ОРП и специалистом ОРП по социальному развитию, чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам:

* Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, и открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальности, инвалидности или пола.
* Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными Подрядчиками.
* Перед подбором персонала будут предоставлены четкие должностные инструкции, в которых будут разъяснены навыки, необходимые для каждой должности.
* Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и им будет объяснено их содержание. Рабочие подпишут трудовой договор.
* При найме неквалифицированной рабочей силы предпочтение будет отдаваться жителям окрестных районов (как минимум 50%);
* Сотрудники будут проинформированы не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты предстоящего увольнения.
* Работники по контракту не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. В случае возникновения каких-либо сборов за найм, они будут оплачены Заказчиком.
* В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на двух языках, на государственном и понятном для обеих сторон языке.
* В дополнение к письменной документации, устные объяснения условий и условий труда будут предоставлены работникам, которые могут испытывать трудности с пониманием документации.
* Иностранным работникам потребуются разрешения на работу, которые позволят им работать в Кыргызской Республике.
* Все работники на строительных работах должны быть старше 18 лет. Это будет требованием в контрактах ОРП с подрядчиками строительных работ.
* Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренними правилами труда, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

 ***Подрядчики должны будут:***

* Соблюдать требования национального законодательства и настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
* Вести учет найма и последующей работы работников по контракту;
* В доступной форме разъяснить работникам по контракту должностные обязанности и условия найма на работу;
* Внедрить систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность в части трудовых отношений и БГТ.
1. **ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Закон Кыргызской Республики запрещает лицам младше 18 лет работать в «опасных для здоровья или тяжелых условиях», и устанавливает особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий труда. Работодатель не будет привлекать к работам лиц младше 18 лет. Работникам младше 18 лет разрешается работать в отраслях, не связанных с рисками для здоровья человека, при этом для них предусмотрено следующее сокращение рабочего времени: работники в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут выяснить и проверить возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальную документацию, которая может включать в себя свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские документы или документы с места учебы. Если будет установлено, что в работе по проекту принимает участие несовершеннолетнее лицо, не достигшее минимального трудоспособного возраста, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовых отношений с этим несовершеннолетним лицом таким образом, чтобы максимально эффективно защитить его интересы.

1. **ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ**

В этом документе будут изложены положения и условия найма на работу, применимые к сотрудникам ОРП. Эти внутренние правила, регулирующие трудовые отношения, будут применимы ко всем сотрудникам ОРП, которые будут работать в рамках проекта (основные работники). Положения и условия найма на работу приходящих основных сотрудников будут определяться в индивидуальных контрактах.

ОРП будет привлекать к работе индивидуальных консультантов в связи с необходимостью, для обеспечения стабильной работы и помощи в реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут ознакомлены с политиками и процедурами Всемирного банка, и после запуска проекта будут оказывать дополнительную поддержку в его реализации.

ОРП применяет два вида трудовых контрактов: соглашения сроком на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг сроком до 1 года. Большинство сотрудников являются постоянными сотрудниками, работающими по годовым трудовым соглашениям с определенным ежемесячным жалованием. Все процедуры найма на работу документируются и хранятся в специальных папках для документов, в соответствии с требованиями трудового законодательства в Кыргызской Республике. Основываясь на обзоре существующих контрактов, подписанных сотрудниками ОРП, вся документация ведется в соответствии с требованиями, что касается контрактов сотрудников ОРП. Ежемесячные ведомости учета времени также хорошо ведутся и соблюдаются. Применяется модель 40 рабочих часов в неделю, что отражено в письменной форме.

Необходимо отметить, что даже если сотрудники ОРП не являются государственными служащими и работают во внеурочные часы, то это не всегда документально учитывается и оплачивается. В рамках проекта основные сотрудники должны получать оплату за работу во внерабочие часы, в соответствии с условиями контракта, как этого требует местное законодательство.

Точное количество работников по контракту пока неизвестно. Эта цифра станет понятна, когда начнется реализация проекта.

Условия найма на работу работников подрядчиков и субподрядчиков должны быть отражены в письменных трудовых контрактах, которые должны содержать в себе сроки и условия для работников, работающих на контрактной основе и на субконтрактной основе. Эти условия будут соответствовать, как минимум, настоящей процедуре управления трудовыми ресурсами и Трудовому кодексу Кыргызской Республики. Они будут указаны в типовых контрактах, используемых ОРП в рамках этого проекта и соответствовать ПУТР и РДУЭСМ проекта.

1. **МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

##  10.1. МРЖ работников проекта

Всем основным работникам и работникам по контракту будет предложен механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), в соответствии с которым они смогут сообщать о вопросах, вызывающих у них озабоченность. В момент найма на работу все работники будут ознакомлены с этим механизмом, а также с мерами защиты против каких-либо репрессий, которые могут применяться в отношении лиц, обращающихся к этому механизму. Чтобы сделать механизм рассмотрения жалоб доступным для всех работников проекта, будут приняты необходимые меры, удовлетворяющие требования стандарта СЭС 2.

МРЖ для рабочих будет в основном действовать на двух уровнях: на уровне ОРП и на уровне министерства (МЧС). Необходимо отметить, что МРЖ **не** является альтернативой/заменой правовых механизмов получения и рассмотрения жалоб. Он создается для того, чтобы помогать решать проблемы и находить решения для трудовых жалоб без необходимости обращаться в более высокие инстанции. При этом в соответствии с законодательством Кыргызстана все сотрудники имеют право искать решение для своих жалоб через судебные/правовые механизмы. Предлагаемый Проектом механизм рассмотрения жалоб не препятствует использованию работниками судебных процедур.

Работники смогут задействовать МРЖ разными способами: отправить письменную жалобу, по телефону, по факсу, через социальные сети и т.д. ОРП будет вести журнал учета жалоб работников.

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

## 10.2. Структура МРЖ для основных работников

**Уровень ОРП**. Прямые работники могут направлять свои жалобы в ОРП. Специалист по социальному развитию будет выполнять функции координатора по жалобам (КЖ) и вести учет жалоб и обращений. Для рассмотрения жалоб будет создана комиссия по рассмотрению жалоб на постоянной основе. Комиссия будет утверждена приказом директора ОРП. Если проблему нельзя решить на уровне ОРП в течение 14 рабочих дней, проблема будет передана на уровень министерства (МЧС).

**Уровень министерства**. Если ОРП не реагирует на поступившую жалобу, или если полученный ответ не удовлетворяет заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, имеют право обратиться напрямую в МЧС. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ предоставлен в течение 14-ти рабочих дней. Письмо-обращение будет рассматриваться в общем порядке. Письмо-обращение попадет в общий отдел, далее будет определен исполнитель по данному обращению.

## Структура МРЖ для Контрактных работников

**Уровень подрядчика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ и разрешить жалобы работников по контракту. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный Подрядчиком, будет подавать жалобы и апелляции работников по контракту и будет нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 14 рабочих дней, она будет переведена на местный уровень ОРП.

**Уровень ОРП**. Если Подрядчик не реагирует на поступившую жалобу, или если полученный ответ не удовлетворяет заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, имеют право обратиться напрямую к специалисту ОРП по социальному развитию, который будет выполнять функции координатора по рассмотрению жалоб (КРЖ) для подачи жалоб и обращений. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ предоставлен в течение 14-ти рабочих дней.

## 10.4. Деликатные жалобы

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия сексуальных домогательств (СЭН/СД), действующих в соответствии с требованиями Всемирного Банка на всех этапах реализации Проекта, все сотрудники ОРП и Подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД.

## 10.5. Кодекс поведения

Все основные работники и работники по контракту будут ознакомлены под подпись с Кодексом делового поведения и этики ОРП – внутренним организационно-нормативным документом, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников/подрядчиков внутри организации и во внешнем мире.

## 10.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

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

Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте <https://www.inspectionpanel.org/>

# КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОНТРАКТА

В контракты на реализацию строительных работ и другие соглашения будут включены положения, связанные с трудовыми отношениями, безопасностью и гигиеной труда, Кодекс поведения, которые соответствуют стандартным Правилами закупок Всемирного банка и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

ОРП будет регулировать и контролировать деятельность подрядчиков в отношении их работников по контракту, особое внимание при этом уделяя соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Сюда может входить периодический аудит, инспекции и/или выборочные проверки проектов и рабочих площадок, а также документов и отчетов подрядчика, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

Подлежащие проверке документы и отчеты подрядчика, связанные с управлением трудовыми ресурсами, могут включать в себя: типовые образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту; записи, касающиеся полученных жалоб и вынесенных решений; отчеты о проверках соблюдения правил безопасности (включая регистрацию несчастных случаев со смертельным исходом и других происшествии, а также корректирующих действий); записи о несоблюдении национального законодательства; записи, связанные с организацией инструктажей, цель которых – разъяснить работникам по контракту риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, и профилактические меры.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

**КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА**

Мы выступаем в качестве Подрядчика, [введите имя Подрядчика]. Мы подписали контракт с [введите имя работодателя] на [введите описание Работ]. Эти Работы будут проводиться на [введите название Участка и других мест, где будут проводиться Работы]. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации и надругательств, а также гендерного насилия.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами. Это касается всего нашего персонала, рабочих и других сотрудников на Рабочей площадке или в других местах, где выполняются Работы. Это также относится к персоналу каждого субподрядчика и любому другому персоналу, помогающему нам в выполнении Работ. Все такие лица называются «Персоналом Подрядчика» и подпадают под действие настоящего Кодекса поведения.

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

Наше рабочее место — это среда, в которой неприемлемо небезопасное, оскорбительное, оскорбительное или насильственное поведение, и где все люди должны чувствовать себя комфортно, поднимая вопросы или опасения, не опасаясь мести.

**ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Персонал Подрядчика обязан:

1. Грамотно и старательно выполнять свои обязанности;

2. Соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, постановления и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия другого персонала Подрядчика и любых других лиц;

3. Поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе посредством:

а. Обеспечения безопасности рабочих мест, машин, оборудования и процессов, находящихся под контролем каждого человека, без риска для здоровья;

б. Ношения необходимых средств индивидуальной защиты;

c. Использования соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов; а также

d. Соблюдения применимых процедур аварийной эксплуатации.

4. Информировать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, являются небезопасными или небезопасными, и отстраняться от рабочих ситуаций, которые, по его / ее разумному мнению, представляют собой неминуемую и серьезную опасность для его жизни или здоровья;

5. Относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать определенные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети;

6. Не участвовать в любых формах сексуальных домогательств, включая нежелательные сексуальные домогательства, просьбы об оказании сексуальных услуг и другие нежелательные словесные или физические действия сексуального характера с другим Персоналом Подрядчика или Заказчика;

7. Не участвовать в сексуальной эксплуатации, что означает любое фактическое злоупотребление или попытки злоупотребления уязвимым положением, дифференцированной властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение финансовой, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица. В проектах / операциях, финансируемых Банком, сексуальная эксплуатация имеет место, когда доступ к финансируемым Банком товарам, работам, консультационным или не консультационным услугам или получение выгоды от них используется для получения сексуальной выгоды;

8. Не участвовать в изнасиловании, что означает физическое или иное принудительное проникновение - даже небольшое - во влагалище, анус или рот половым членом или другой частью тела. Это также включает проникновение предмета во влагалище или анус. Изнасилование включает супружеское изнасилование и анальное изнасилование / содомию. Попытка сделать это известна как попытка изнасилования. Изнасилование человека двумя или более преступниками называется групповым изнасилованием;

9. Не участвовать в сексуальном насилии, что означает любую форму сексуального контакта без согласия, который не приводит к проникновению и не включает в себя проникновение. Примеры включают в себя: попытку изнасилования, а также нежелательные поцелуи, ласки или прикосновения к гениталиям и ягодицам, не вступайте в какие-либо формы сексуальной активности с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев, когда они были ранее заключены браком;

10. Проходить соответствующие учебные курсы, которые будут проводиться по экологическим и социальным аспектам Контракта, в том числе по вопросам здоровья и безопасности, а также по вопросам сексуальной эксплуатации и сексуального насилия (СЭ/СН);

11. Информировать о нарушениях настоящего Кодекса поведения;

12. Не принимать ответных мер в отношении лиц, сообщающих о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или Нанимателю, или лиц использующих Механизм рассмотрения жалоб.

**ПОДАЧА ЖАЛОБЫ**

Если кто-либо замечает поведение, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения, или которое иным образом беспокоит его / ее, он / она должен немедленно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Свяжитесь с [введите имя социального эксперта Подрядчика, имеющего соответствующий опыт работы с гендерным насилием, или, если такое лицо не требуется по Контракту, с другим лицом, назначенным Подрядчиком для решения этих вопросов] в письменной форме по этому адресу [] или по телефону [] или лично в []; или

2. Позвоните по телефону [], чтобы связаться с «горячей линией» Подрядчика (если есть) и оставьте сообщение.

Личность человека не разглашается, если только закон страны не требует сообщения о подозрениях. Также могут подаваться анонимные жалобы или утверждения, которые будут рассмотрены должным образом. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных нарушениях, расследуем их и принимаем соответствующие меры. Мы предоставим горячие рекомендации поставщикам услуг, которые могут помочь в случае необходимости поддержать человека, пережившего предполагаемый инцидент.

Не будет никаких преследований в отношении любого лица, добросовестно выразившего озабоченность любым поведением, запрещенным настоящим Кодексом поведения. Подобное возмездие было бы нарушением настоящего Кодекса поведения.

**ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ**

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения персоналом Подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до расторжения договора и возможного обращения в судебные органы.

**ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:**

Я получил копию этого Кодекса поведения на понятном мне языке. Я понимаю, что, если у меня возникнут какие-либо вопросы по поводу этого Кодекса поведения, я могу связаться с [введите имя контактного лица Подрядчика, имеющего соответствующий опыт в борьбе с гендерным насилием], чтобы попросить объяснений.

Имя персонала Подрядчика: [вставить имя]

Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись уполномоченного представителя Исполнителя:

Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. В рамках проекта подход ГВП: (i) предоставляет возможности получения средств к существованию сообществам, особенно молодежи и женщинам, для увеличения создания рабочих мест и участия сообщества в облесении, лесовосстановлении и других мероприятиях по озеленению для восстановления ландшафта; и (ii) объединяет, укрепляет и расширяет возможности для институционализации устойчивого управления ландшафтами и программ природоохранных работ. [↑](#footnote-ref-1)
2. Метод ОСОП был представлен JICA и основан на концепции развития одной деревни путем продвижения хотя бы одного продукта, при котором региональные ресурсы, такие как местная сельскохозяйственная продукция, специализированные продукты и туристические ресурсы, принимаются не только на местном уровне, но и во всем мире. Этот подход уже успешно реализован в нескольких областях Кыргызской Республики, включая Иссык-Кульскую, Ошскую и Джалал-Абадскую области. См. ссылку ниже на исследование IFC метода ОСОП: *https://www.ifc.org/en/insights-reports/2021/building-inclusive-supply-chains* . [↑](#footnote-ref-2)