Проект

**Кыргызская Республика**

**Многофазный программный подход (MPA) к реализации Проекта «Взаимосвязанность и торговля на региональном рынке электроэнергии в Центральной Азии» (REMIT)**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ   
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**(ПУТР)**

2025 г.

Бишкек

# СОДЕРЖАНИЕ

[СОДЕРЖАНИЕ 3](#_Toc209509299)

[1.0. ВВЕДЕНИЕ 6](#_Toc209509300)

[1.1. Задачи ПУТР 6](#_Toc209509301)

[2.0. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ 7](#_Toc209509302)

[2.1. Количество работников проекта 8](#_Toc209509303)

[2.3. Характеристики работников проекта 9](#_Toc209509304)

[2.4. Сроки потребности в рабочей силе 9](#_Toc209509305)

[2.5. Контрактные работники 9](#_Toc209509306)

[2.6. Трудовые мигранты 9](#_Toc209509307)

[3.0. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ 11](#_Toc209509308)

[3.1. Проектная деятельность 11](#_Toc209509309)

[3.2. Основные риски, связанные с трудовыми ресурсами 11](#_Toc209509310)

[3.3. Риски, связанные с определенными категориями работников 13](#_Toc209509311)

[3.4. Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности 14](#_Toc209509312)

[4.0. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЭСС2: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ 15](#_Toc209509313)

[4.1. Национальное трудовое законодательство 15](#_Toc209509314)

[4.2. ЭСС2 И ПРОБЛЕМЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ 20](#_Toc209509315)

[4.3. Основные различия между национальным законодательством и ЭСС2 Всемирного банка в отношении условий труда и недискриминации в трудовых отношениях 21](#_Toc209509316)

[5.0. КРАТКИЙ ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КР: ОХРАНА ТРУДА 24](#_Toc209509317)

[5.1. Законодательная база в области охраны труда 24](#_Toc209509318)

[5.2. Обеспечение соблюдения законодательства в области охраны труда и техники безопасности 27](#_Toc209509319)

[5.3. Ответственность за нарушение трудового законодательства 28](#_Toc209509320)

[6.0. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ 28](#_Toc209509321)

[7.0. ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРЫ 30](#_Toc209509322)

[7.1. Охрана труда и техника безопасности 31](#_Toc209509323)

[7.2. Набор персонала 31](#_Toc209509324)

[7.3. Равенство и недопущение дискриминации 32](#_Toc209509325)

[7.4. Детский и принудительный труд 32](#_Toc209509326)

[7.5. Гендерное насилие и сексуальное преследование 32](#_Toc209509327)

[7.6. Профсоюзы и коллективные переговоры 34](#_Toc209509328)

[8.0. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА 34](#_Toc209509329)

[9.0. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ 34](#_Toc209509330)

[10.0. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ (МРЖ) 35](#_Toc209509331)

[11.0. УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ С ПОДРЯДЧИКАМИ 42](#_Toc209509332)

[11.1. Мониторинг контрактов 42](#_Toc209509333)

[ПРИЛОЖЕНИЯ: 44](#_Toc209509334)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Кодекс поведения 44](#_Toc209509335)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к форме Кодекса поведения: 47](#_Toc209509336)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Образец формы жалобы 48](#_Toc209509337)

**СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ**

АА - айылный аймак (основная единица административно-территориального деления Кыргызстана третьего уровня)

СНиП - строительные нормы и правила

ГК - Гражданский кодекс   
РМУЭСОМ - рамочная модель управления экологическими и социальными охранными мерами  
ЭСС - экологические и социальные стандарты

ПУОСС - план управления окружающей и социальной средой  
ГН - гендерное насилие (насилие над лицами противоположного пола)  
МРЖ - механизм рассмотрения жалоб

CРЖ - Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка

ИА - исполнительное агентство

КР - Кыргызская Республика

ТК - Трудовой кодекс

ПУТР - процедуры управления трудовыми ресурсами

ОМСУ - органы местного самоуправления

МиО - мониторинг и оценка

Минэнерго - Министерство энергетики

НЭСК - ОАО «Национальная электрическая сеть Кыргызстана»

ОТТБ - охрана труда и техника безопасности

ОРП - отдел реализации проекта

ЛЭП - линия электропередачи  
СИЗ - средства индивидуальной защиты

ПОТ - положения (инструкции) по охране труда

СанПиН - санитарные правила и нормы  
СЭД - сексуальная эксплуатация и домогательство  
СП - сексуальное преследование

ТП - трансформаторные подстанции

ВБ - Всемирный банк

# 1.0. ВВЕДЕНИЕ

Энергетический сектор был ключевым фактором, стимулировавшим экономический рост в Центральной Азии на протяжении многих лет после обретения независимости от Советского Союза, и будет продолжать играть ключевую роль по мере того, как регион стремится перейти к более чистому, экологичному и инклюзивному экономическому росту. Предлагаемые меры по созданию надежной региональной электросети будут реализованы в четырех странах Центральной Азии: Кыргызской Республике, Республике Казахстан, Республике Таджикистан и Республике Узбекистан. Предлагаемый Многофазный программный подход (MPA) к реализации Проекта «Взаимосвязанность и торговля на региональном рынке электроэнергии в Центральной Азии» (REMIT) построен таким образом, чтобы отразить эволюцию от ограниченной двусторонней торговли сегодня до полноценного регионального рынка электроэнергии в Центральной Азии в три фазы (этапа или компонента). Большинство мероприятий на данном этапе направлено на строительство/расширение/модернизацию/цифровизацию существующей передающей сети, включая внутреннюю сеть, для чего в настоящее время проводятся технико-экономические обоснования. Данный проект учитывает экологические и социальные аспекты в соответствии с Экологической и социальной рамочной программой Всемирного банка. Один из стандартов – ЭСС2 – касается труда и условий труда и предполагает, что заемщики разработают Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР).

Предлагаемый проект (MPA1) состоит из следующих трех компонентов:

(i) Компонент 1: Пилотный региональный рынок электроэнергии;

(ii) Компонент 2: Укрепление и цифровизация региональной взаимосвязанности; и

(iii) Компонент 3: Улучшение благоприятных условий и институционального потенциала.

В настоящее время определенные подпроекты в рамках Фазы 1 предусматривают реконструкцию подстанций «Кристалл» и «Торобаева», а также реконструкцию/строительство линии электропередачи «Кристалл-Юлдуз». Реализация этих мер позволит увеличить мощность энергетической системы, более эффективно использовать имеющиеся ресурсы, а также снизить частоту аварий, вызванных перегрузкой оборудования.

Прямым положительным эффектом проекта будет удовлетворение растущего спроса на энергию в регионе за счет более эффективного использования имеющихся недорогих источников энергии, увеличения мощности подстанций «Кристалл» и «Торобаева», а также мощности линии электропередачи «Кристалл-Юлдуз».

## 1.1. Задачи ПУТР

Данные Процедуры управления трудовыми отношениями (ПУТР) разработаны в соответствии с экологическими и социальными требованиями Рамочной модели управления экологическими и социальными охранными мерами Всемирного банка. Один из стандартов, ЭСС2, касается трудовых отношений и условий труда. В рамках данного проекта ЭСС2 применяется к работникам проекта, включая штатных и внештатных работников, временных, сезонных работников и мигрантов, и не распространяется на государственных служащих.

ПУТР позволяют руководству проекта определить основные требования и риски, связанные с человеческими ресурсами, и понять, какие ресурсы необходимы для решения связанных с этим кадровых вопросов. ПУТР являются живым документом, который создается на ранних этапах подготовки проекта и обновляется на протяжении всего процесса разработки и реализации проекта. Соответственно, в данном документе подробно описаны типы работников, которые могут быть задействованы в проекте и в управлении проектом. Эти процедуры будут определять управление работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСС2. Требования по соблюдению надлежащей производственной практики и принципов охраны труда и техники безопасности также будут включены в тендерную документацию подрядчика. Подрядчики должны будут соблюдать требования ПУТР в соответствии с процедурами управления трудовыми ресурсами проекта, которые будут контролироваться ГРП и его соответствующими специалистами на протяжении всего процесса реализации проекта.

# 2.0. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

Согласно ЭСС2, весь персонал делится на следующие категории:

* непосредственные работники,
* контрактные работники,
* общинные работники,
* ключевые сотрудники поставщиков.

ПУТР применяются к работникам проекта в соответствии с определением ЭСС2. ПУТР предназначены для сотрудников и работников, непосредственно нанятых ГРП для выполнения задач, связанных с проектом (непосредственные работники), и работников по контракту (наемные работники). Другие работники (такие как общинные работники и ключевые поставщики) не должны участвовать в этом процессе.

**Таблица 1. Категории работников**

| Тип работников | Определения согласно ЭСС 2 ВБ | Положение в проекте | Категории работников, соответствующие проекту |
| --- | --- | --- | --- |
| Непосредственные работники | Лица, нанятые или привлеченные непосредственно Заемщиком для работы, непосредственно связанной с проектом | В НЭСК будет создан отдел реализации проекта для обеспечения постоянного управления и надзора за реализацией проекта на местах | Да |
| Контрактные работники | Нанятые или привлеченные третьей стороной для выполнения работ, связанных с основными функциями проекта, независимо от места его реализации | Предполагается, что будут задействованы две основные категории контрактных работников:  Поставщики консультационных услуг, которые будут оказывать поддержку ГРП НЭСК.  Строительные подрядчики будут наняты ГРП НЭСК для выполнения строительных работ по подпроектам (на каждом соответствующем объекте) | Да |
| Общинные работники | Лица, нанятые или занятые в предоставлении общественных работ – актуально в случаях, когда проекты разрабатываются и осуществляются с целью содействия развитию общин | Предполагается, что данная категория работников не будет востребована для реализации проекта | Нет |
| Работники основной цепочки поставок | Предполагается, что работники этой категории не будут задействованы в реализации проекта | Предполагается, что работники этой категории не будут необходимы для реализации проекта | Нет |

Ожидается, что в этом проекте будут задействованы два различных типа работников: прямые рабочие (персонал ГРП) и наемные работники (большинство персонала проекта).

## 2.1. Количество работников проекта

Непосредственные сотрудники. Точное общее количество непосредственных сотрудников в настоящее время составляет около 8 человек, но будет подтверждено позднее.

В настоящее время также неизвестно, сколько будет нанято контрактных работников. Контрактные работники могут быть индивидуальными консультантами, нанятыми для выполнения различных задач, указанных в проекте, включая консультантов по экологии, социологии и т.д.

**Трудоустройство штатных и контрактных работников в рамках проекта**

В ходе реализации проекта штатные сотрудники ГРП будут работать полный рабочий день в течение всего срока реализации проекта. Дополнительные эксперты/консультанты будут привлекаться по мере необходимости. Точный график работы контрактных работников будет известен позднее, однако можно отметить, что они будут наняты для работы на объектах проекта на четко определенные сроки. Это могут быть строительные рабочие. Кроме того, это могут быть консультанты по экологии и социологии, и поскольку штатное расписание НЭСК не предусматривает этих должностей, они будут наняты на контрактной основе.

Неквалифицированные работники также могут быть наняты на контрактной основе.

## 2.3. Характеристики работников проекта

Учитывая характер рабочей силы проекта (в основном, полуквалифицированные и неквалифицированные строительные рабочие) и особенности рынка труда в Кыргызстане, вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные работники, будет состоять преимущественно из мужчин. Ожидается, что женщины будут составлять около 5-10% рабочей силы и, вероятно, будут работать техниками (инженерами) и/или офисным персоналом (уборщицами и т.д.). Ожидается, что основная группа квалифицированных работников будет из Кыргызстана и будет перемещаться по мере необходимости. По возможности, неквалифицированная рабочая сила будет наниматься на месте. В случае, если тендер на выполнение работ выиграет иностранный подрядчик, в проекте будут задействованы иностранные работники. Все работники должны быть старше 18 лет.

## 2.4. Сроки потребности в рабочей силе

Проект начнется в 2025 году и будет завершен в 2028 году, то есть продлится примерно три года. На протяжении всего срока реализации проекта будут периодически требоваться консультанты. По мере необходимости для выполнения строительных работ будут наниматься подрядчики. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может варьироваться в зависимости от погодных условий. ГРП и субподрядчики будут самостоятельно мобилизовывать рабочую силу в соответствии с необходимыми работами и сезоном. Основная группа работников будет располагаться в одном регионе и выполнять все работы в этом регионе, прежде чем переместиться в другой регион. Порядок посещения регионов и сроки строительства в настоящее время неизвестны. Этот раздел будет обновлен после подтверждения конкретных сроков реализации проекта.

## 2.5. Контрактные работники

Предполагаемая структура контрактов для проекта, указывающая количество и типы подрядчиков/субподрядчиков, а также вероятное количество работников проекта, которые будут наняты или привлечены каждым подрядчиком/субподрядчиком, в настоящее время неизвестна. При необходимости эта информация будет обновлена в настоящих ПУТР.

## 2.6. Трудовые мигранты

Предполагается, что часть рабочей силы будет составлять граждане Кыргызстана, однако в тех случаях, когда требуются специальные навыки или когда победитель тендера является иностранным подрядчиком, будут привлекаться международные мигранты. Если тендер выиграет иностранный подрядчик, будут наняты иностранные работники. Все нанятые иностранные работники должны иметь необходимую квалификацию, разрешения и визы в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Они должны иметь те же права и условия труда, что и местные работники, включая оплату, охрану труда и социальное обеспечение. Проект должен учитывать вопросы культурной адаптации и предотвращать дискриминацию и конфликты, связанные с присутствием иностранных работников. Они также подпадают под действие законодательства Кыргызской Республики о безопасности труда. С иностранными работниками должен быть заключен письменный трудовой договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Кыргызской Республики. Работодатели обязаны удерживать и уплачивать налоги и взносы в соответствии с законодательством. Кроме того, работодатели обязаны обеспечить иностранных работников безопасными условиями труда, обучением технике безопасности и медицинскими осмотрами.

# 3.0. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

## 3.1. Проектная деятельность

В настоящее время определены работы по реконструкции подстанций, которые будут проводиться в Джалал-Абадской области, в городе Таш-Кумыр, селе Сузак Сузакского района, а также по реконструкции/строительству линии «Кристалл-Юлдуз» в айылном аймаке Уч-Коргон Аксыйского района.

Проект предусматривает реконструкцию и техническое перевооружение двух подстанций: (ПС «Кристалл» и ПС «Торобаева») с использованием существующих площадок.

Реставрация подстанции «Кристалл». Устаревшая материально-техническая база подстанции не справляется с растущей нагрузкой и токами короткого замыкания, что создает угрозу безопасности. Для повышения безопасности, надежности и обеспечения дальнейшей интеграции в сеть необходима полная реконструкция, модернизация системы управления и связи подстанции «Торобаева». 40-летние устройства релейной защиты и автоматизации линии устарели и уязвимы для климатических и сейсмических рисков. Модернизация повысит эксплуатационную надежность и безопасность.

Существующая трансграничная ЛЭП «Кристалл-Юлдуз» работает почти на пределе своей пропускной способности, что ограничивает возможности экспорта дополнительной электроэнергии и вызывает проблемы с надежностью из-за поврежденных проводов. Реконструкция/строительство кыргызского участка (17,9 км) трансграничной ЛЭП «Кристалл» (КР) – «Юлдуз» (РУ) и замена проводов на провода высокой мощности, а также использование оптического заземляющего кабеля (ОЗК) улучшат производительность, связь и безопасность.

## 3.2. Основные риски, связанные с трудовыми ресурсами

Основные риски для рабочей силы, как ожидается, будут связаны с рисками для здоровья и безопасности, связанными с проектной деятельностью.

* Риск поражения электрическим током при работе с оборудованием под напряжением.
* Риск несчастных случаев.
* Падения с высоты: во время установки оборудования, работ на опорах и опорах линий электропередачи.
* Удары тяжелыми предметами: при перемещении трансформаторов, кабелей, сооружений.
* Порезы, ожоги, ушибы при работе с инструментами и материалами.
* Воздействие опасных веществ: масла, диэлектрические жидкости, содержащие токсичные компоненты (старое оборудование может содержать ПХД).
* Шум и вибрация: длительное воздействие может привести к потере слуха и общей усталости.
* Работа в экстремальных погодных условиях (жара, холод, дождь) повышают риск переохлаждения или теплового удара.

Все строительные рабочие, особенно местные и мигранты, могут быть уязвимы в проектах, которые не обеспечивают надлежащих условий труда. Некоторые из основных рисков могут включать в себя:

* выполнение опасных работ, таких как работа на высоте или в замкнутых пространствах, использование тяжелой техники или опасных материалов;
* недостаточная осведомленность работников о требованиях по охране труда и технике безопасности, таких как использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и безопасные методы работы на рабочем месте;
* отсутствие общего понимания и выполнения требований по охране труда и технике безопасности;
* непредоставление контракта или другой соответствующей документации, объясняющей права работников;
* конфискация личных документов или паспортов;
* отсутствие или недостаточная оплата труда (часто связанная со сверхурочной или ночной работой);
* чрезмерная продолжительность рабочего дня и/или отсутствие перерывов и времени для отдыха;
* непригодное жилье;
* возможность несчастных случаев или чрезвычайных ситуаций в зависимости от отрасли или местоположения.

Охранники и поденные рабочие часто относятся к категории наиболее уязвимых работников на рабочем месте, поскольку они не имеют равного доступа к обучению или представительству своих интересов и могут чувствовать себя вынужденными работать в течение длительного времени без адекватного вознаграждения. Местные работники могут иметь низкий уровень образования или могут не быть осведомлены о своих правах на рабочем месте. Это может повлиять на благополучие работников или их способность подать жалобу в суд, если это будет необходимо.

Мигрантам или работникам из других городов, включая квалифицированных специалистов, необходимых для реализации проекта, может потребоваться жилье на территории объекта или рядом с ним. Существует риск того, что предоставленное работникам жилье будет непригодным (например, антисанитарным, не имеющим достаточных удобств или слишком маленьким относительно числа работников).

Строительные работы могут негативно повлиять на здоровье и безопасность строителей.

Следующие опасности были определены как потенциально значимые для выполнения работ:

Общие риски для здоровья и безопасности, связанные с работой (например, работа на высоте, использование лесов, подъем тяжестей, работа в замкнутых пространствах, электромонтажные работы и т.д.).

Эргономические риски, связанные с переноской/подъемом тяжелых материалов и оборудования.

* Воздействие чрезмерного и постоянного шума и пыли
* Воздействие опасных материалов, включая асбест
* Обращение с опасными материалами и отходами
* Дорожно-транспортные происшествия

Риск нарушения прав человека и домогательств в отношении работников минимален.

Опасные материалы, такие как потенциально содержащие асбест материалы в существующих старых зданиях, будут обрабатываться в соответствии с процедурой, изложенной в Рамочной модели управления экологическими и социальными охранными мерами (РМУЭСОМ) и Планах управления окружающей и социальной средой для конкретных объектов (ПУОСС), обеспечивающих безопасность работников и населения.

## 3.3. Риски, связанные с определенными категориями работников

Все подрядчики должны будут заключить со своими сотрудниками официальные договоры, соответствующие стандарту ЭСС2.

Во время работы основными рисками будут «обычные» риски для здоровья и безопасности. Поскольку строительные работы будут связаны с опасными операциями, лица младше 18 лет не будут приниматься на работу по проекту, за исключением, возможно, офисной или другой работы, не связанной со строительством.

Риски, связанные с притоком рабочей силы и связанным с ним гендерным насилием (ГН), а также риск использования детского труда. Такие риски оцениваются как низкие, учитывая, что ГРП будет руководствоваться Трудовым кодексом Кыргызской Республики, который запрещает использование принудительного труда (Статья 10 Трудового кодекса). Тем не менее, в договорах с подрядчиками обязательно будет включена оговорка, запрещающая использование принудительного и детского труда, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за работой соответствующих подрядчиков, будут осуществлять мониторинг и предоставлять отчеты, подтверждающие отсутствие использования принудительного и детского труда.

При использовании труда женщин, подростков, учащихся профессионально-технических учебных заведений, проходящих производственную практику, необходимо соблюдать установленные нормы максимально допустимых нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей, а также при выполнении работ под воздействием тяжелых и вредных (опасных) производственных факторов в соответствии со следующими нормативными документами: Постановление Правительства Кыргызской Республики №548 от 2 декабря 2005 года; Гражданский кодекс (ГК) Кыргызской Республики №158 от 24 марта 2000 года; ГК КР №314 от 2 июля 2001 года; и ГК КР №225 от 04.05.2004 года.

Законодательство Кыргызской Республики разрешает работать лицам, достигшим 16 лет. В исключительных случаях, с согласия представительного органа работников организации или уполномоченного государственного органа в сфере труда, может быть принят на работу человек, достигший 15 лет.

Учащиеся, достигшие 14-летнего возраста, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства на выполнение легкой работы, не вредной для здоровья и не мешающей учебе, в свободное от занятий в школе время.

Согласие родителей (опекуна, попечителя) должно быть дано в письменной форме, и родители (опекун, попечитель) должны подписать трудовой договор вместе с несовершеннолетним (Статья 14 Трудового кодекса Кыргызской Республики).

Проект оценивается как имеющий умеренный риск гендерного насилия (ГН). Нет никаких предпосылок, указывающих на то, что проект будет иметь влияние на гендерное насилие (сексуальную эксплуатацию) и домогательства (СЭД) или что проект расположен в месте, где СЭД является распространенным явлением. Однако на уровне сообщества существуют гендерные различия, и это необходимо будет учитывать во время строительства.

Меры по снижению риска СЭД/СП включены в настоящие ПУТР. Тем не менее, если в ходе реализации проекта возникнут другие риски, связанные с работой, ИА разработает процедуры для предотвращения дальнейшего воздействия.

## 3.4. Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности

Риски для здоровья, безопасности и гигиены труда. Все подрядчики, выполняющие работы по реконструкции или замене оборудования на подстанциях или линиях электропередачи в рамках проекта, должны будут соблюдать процедуры управления персоналом, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасных условий труда в соответствии с требованиями ЭСС2. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС), все подрядчики, работающие на объектах, должны будут обеспечить использование работниками средств индивидуальной защиты, провести обучение технике безопасности и принять другие профилактические меры.

**Риски, связанные с условиями труда**. Рабочие будут наняты ГРП (консультанты, координирующие определенные аспекты проекта) и Подрядчиком напрямую или опосредованно (через контракты с консультантами или поставщиками услуг). Текущая практика показывает, что строительные субподрядчики заключают трудовые договоры со своими работниками, предусматривающие единовременную оплату за предоставление определенного вида услуг или выполнение определенных работ, а срок найма работников ограничивается несколькими месяцами.

**Риски, связанные со сверхурочной работой**. Один из рисков заключается в том, что, в связи с устоявшейся практикой, часть отработанных часов не будет учитываться, и работники не будут получать никакой компенсации за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, с согласия работодателя, в качестве компенсации за сверхурочную работу непосредственным работникам будет предоставлено дополнительное время отдыха в другие дни (Статья 174). Для снижения этого риска в рамках проекта непосредственным работникам будет предоставлена информация об их правах и будет создан механизм рассмотрения жалоб для всех работников проекта.

# 4.0. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЭСС2: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

## 4.1. Национальное трудовое законодательство

Право на охрану труда и здоровье закреплено в Конституции Кыргызской Республики. Согласно Статье 42 Конституции Кыргызской Республики, граждане Кыргызской Республики имеют право на свободу труда, контроль над своей трудоспособностью, выбор профессии и рода занятий, безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены, а также право на получение заработной платы не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Раздел о здоровье и безопасности на рабочем месте также содержится в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, принятом в новой редакции от 23 января 2025 года №23. Он устанавливает обязанности работодателя по обеспечению охраны труда, осуществляет государственное регулирование охраны труда, а также устанавливает обязанности работника по обеспечению охраны труда. Работнику гарантируются охрана труда, обучение и воспитание, санитарно-гигиенические условия, медицинская помощь, гигиена, а также лечебная и профилактическая помощь. Кодекс регулирует создание и деятельность служб охраны труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также выплату пособий и компенсаций за особые условия труда. 1 августа 2003 года был принят Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», который регулирует отношения между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, обеспечивающих охрану жизни и здоровья работников на рабочем месте.

Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда, а также принципы государственного управления охраной труда. С одной стороны, он обеспечивает доступ должностных лиц государственных органов, управляющих охраной труда и социальным страхованием, представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий труда и безопасности в организациях, расследования производственных травм и профессиональных заболеваний. Со своей стороны, работники обязаны проходить предварительное (при поступлении на работу) и последующие периодические медицинские осмотры, обучение и периодическое инструктирование по вопросам охраны труда и промышленной безопасности (Статья 12), а также участвовать в оздоровительных мероприятиях, организованных учреждением здравоохранения, если они оплачиваются работодателем (Статья 16).

Основную ответственность за надзор и контроль за выполнением трудового законодательства несет Министерство труда, социальной обеспечения и миграции Кыргызской Республики.

Основными правовыми актами являются Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 23 января 2025 года, Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» в редакции 2003 года и некоторые другие нормативные акты, такие как:

- Закон Кыргызской Республики от 08.02.2016 №160 «О промышленной безопасности опасных производственных объектов».

- Санитарные нормы Кыргызской Республики в редакции от 01.12.2018 «Охрана труда в строительстве», утвержденные приказом Государственного агентства архитектуры, строительства и жилищно-коммунального хозяйства при Правительстве Кыргызской Республики от 23 июля 2018 года №15-нпа.

- Технический регламент «О безопасности строительства зданий и сооружений различного назначения».

- «Общие стандартные инструкции по охране труда и технике безопасности для работников строительной отрасли, промышленности строительных материалов и жилищно-коммунального хозяйства», утвержденные приказом Государственной комиссии при Правительстве Кыргызской Республики по архитектуре и строительству от 13 ноября 2000 года №112.

- «Правила техники безопасности при строительстве линий электропередачи и электромонтажных работах», утвержденные приказом Министерства энергетики Кыргызской Республики от 3 августа 2023 года №01-13/160.

Вышеуказанные правила, а также требования действующих государственных стандартов и нормативных документов Кыргызской Республики регулируют безопасность персонала, выполняющего строительные, электромонтажные и пусконаладочные работы в энергетической и электротехнической отраслях.

В отношении условий труда и профессиональной деятельности Конституция Кыргызской Республики предоставляет каждому гражданину следующие права:

- право на безопасную работу. Запрещается использование детского и принудительного труда (Статья 28);

- право на отдых. Каждый человек имеет право на отдых. Это право обеспечивается установлением максимальной продолжительности рабочего времени, предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска и еженедельных выходных дней, а также обеспечением других условий, предусмотренных законом (Статья 42);

- право на охрану здоровья. Каждый человек имеет право на охрану здоровья (Статья 43);

- право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение по старости, болезни, инвалидности, а также в случае потери кормильца в случаях и в порядке, установленных законом (Статья 44).

**Трудовой кодекс Кыргызской Республики (ТК)** в редакции от 23 января 2025 года №23 является основным правовым документом, регулирующим все вопросы трудовых отношений в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые и иные отношения, непосредственно связанные с трудом, обеспечивает охрану прав и свобод всех участников трудовых отношений, устанавливает минимальные гарантии трудовых прав и свобод. Статья 9 настоящего Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещается устанавливать различия, отказывать в приеме на работу или предоставлять какие-либо льготы, которые могут привести к нарушению равных возможностей в сфере труда, в зависимости от вероисповедания, социального или имущественного положения.

Трудовой кодекс Кыргызской Республики предусматривает защиту от необоснованного увольнения; право на содействие занятости и социальную защиту от безработицы; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, санитарным нормам и гигиеническим правилам; обеспечивает право на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда; обеспечивает право на отдых и право на компенсацию за вред здоровью, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей; устанавливает государственные гарантии обеспечения прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Функции контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и охраны труда осуществляет Служба по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства при Министерстве труда, социальной обеспечения и миграции Кыргызской Республики.

**Принудительный и детский труд**

Статья 10 Трудового кодекса Кыргызской Республики запрещает принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой любого насильственного воздействия, а также использование наихудших форм детского труда. Согласно определению, данному в Кодексе Кыргызской Республики о детях, это – работа, которая, в силу своего характера или условий ее осуществления, может причинить вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

В соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики, лица, достигшие 16-летнего возраста, имеют право на труд. Однако в исключительных случаях допускается наем 15-летних подростков с согласия представительного органа работников организации или уполномоченного органа государственной власти в сфере труда. Учащиеся, достигшие 14-летнего возраста, также могут заключать трудовой договор, но только с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки. Они могут выполнять легкую работу, не наносящую вреда их здоровью и не нарушающую учебный процесс, в свободное от занятий в школе время.

Законодательством установлены ограничения на продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних. Для работников в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов. Для учащихся общеобразовательных школ и учебных заведений начального и среднего профессионального образования, совмещающих учебу с работой, максимальная продолжительность работы составляет 2,5 часа – для подростков в возрасте от 14 до 16 лет, и 3,5 часа – для молодых людей в возрасте от 16 до 18 лет.

**Заработная плата и вычеты**

Форма и размер вознаграждения устанавливаются договорами и коллективными договорами. Месячная заработная плата работника, отработавшего в течение этого периода установленную продолжительность рабочего времени и выполнившего нормы труда (рабочие задания), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата не включает дополнительные выплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и в районах, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсационные и социальные выплаты (Статья 154).

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (Статья 157). Кроме того, работодатель обязан возместить ущерб, причиненный здоровью или имуществу работника в связи с его трудовой деятельностью, а в случае смерти работника выплачивается компенсация его семье. По определенным причинам допускаются вычеты, но их сумма не должна превышать 50 процентов от причитающейся работнику заработной платы (Статья 161).

**Рабочее время**

Нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Для лиц моложе 18 лет допускается сокращенная продолжительность рабочего времени. Количество часов в день и дней в неделю определяется в договоре между работодателем и работником (Статья 90). Работодатель обязан предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка продолжительностью 30 минут через каждые 3 часа работы. Если работающая женщина имеет двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность дополнительного перерыва составляет 1 час. По просьбе женщины дополнительный перерыв может быть объединен с перерывом на отдых и обед или перенесен на начало или конец рабочего дня (рабочей смены) в суммированной форме с соответствующим сокращением (Статья 309). Условия и порядок предоставления перерывов устанавливаются трудовым договором. Статья 304 запрещает привлекать беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до трех лет к сверхурочной работе и работе в выходные дни, а также направлять их [в служебные командировки].

**Время отдыха (перерывы)**

К видам времени отдыха относятся (Статья 109)

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

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность перерыва определяются внутренними трудовыми правилами, графиком сменности или индивидуальным трудовым договором, коллективным договором между работодателем и работником (Статья 110).

**Отпуск**

Помимо праздничных дней, работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 дней. Работникам моложе 18 лет и работникам с ограниченными возможностями предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 дней.

Некоторые категории лиц имеют право на неоплачиваемый отпуск, что также оговаривается в трудовом договоре. При расторжении трудового договора работникам выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать его в последние дни работы. Женщинам предоставляется декретный отпуск по их заявлению; работнице, по ее заявлению, предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой и дедушкой, другим родственником или опекуном, ухаживающим за ребенком.

**Сверхурочная работа**

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

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

**Трудовая дисциплина**

Все работники обязаны подчиняться руководству и его представителям, выполнять их распоряжения, касающиеся производственной деятельности, а также распоряжения и указания, доведенные до их сведения официальными приказами или объявлениями.

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

* + предупреждение;
  + выговор;
  + увольнение.

Перед применением дисциплинарного взыскания с сотрудника должно быть запрошено письменное объяснение.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием причин оглашается работнику под подпись.

Если в течение года с момента применения дисциплинарного взыскания к работнику не применяется новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергнутым дисциплинарному наказанию.

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

**Трудовые споры**

Трудовые споры признаются «неурегулированными разногласиями между работодателем и работником по вопросам применения законодательства и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики о труде, а также условий труда, предусмотренных трудовыми договорами и коллективными договорами» (Статья 356).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченными органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник, по своему усмотрению, вправе обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам, уполномоченные органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или непосредственно в суд. В тех случаях, когда в организации комиссия по трудовым спорам не создана, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченными государственными органами в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (Статья 412).

**Обращения**

В Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан» (№67 от 4 мая 2007 г.) содержатся правовые нормы, касающиеся установленных каналов информации, по которым граждане могут направлять жалобы, заявления и обращения. Статья 8 устанавливает сроки рассмотрения обращений – 15 дней со дня поступления обращений, не требующих дополнительного изучения или проверки, и 30 дней со дня поступления обращений, требующих дополнительного изучения.

## 4.2. ЭСС2 И ПРОБЛЕМЫ В ГОСУДАРСТВЕННОМ РЕГУЛИРОВАНИИ

**Экологические и социальные стандарты (ЭСС) Всемирного банка: Стандарт 2**

Условия труда Всемирного банка изложены в стандарте ЭСС2. Исполнительные агентства и их подрядчики/субподрядчики должны содействовать здоровым отношениям между работниками и руководством и обеспечивать безопасные и здоровые условия труда. Основные цели ЭСС2:

• обеспечение безопасных и здоровых условий труда;

• обеспечение справедливого обращения, недискриминации и равных возможностей для работников проекта;

• обеспечение защиты работников проекта, включая уязвимые группы, такие как женщины, инвалиды, дети (работоспособного возраста в соответствии с ЭСС2) и мигранты;

• [обеспечение защиты] контрактных работников, сообразно обстоятельствам;

• предотвращение использования принудительного или детского труда в любой форме;

• соблюдение принципов свободы ассоциаций и коллективных переговоров работниками проекта в соответствии с положениями национального законодательства;

• предоставление работникам проекта доступных средств для обсуждения проблемных вопросов, возникающих в ходе их работы.

ЭСС2 распространяется на работников проекта, включая работников, занятых полный и неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. Если в проекте задействованы государственные служащие (занятые полный или неполный рабочий день), их условия найма будут регулироваться действующим соглашением или трудовым договором с соответствующим государственным органом, если они не переведены в проект на официальной основе. ЭСС2 не распространяется на государственных служащих.

**Условия труда.** В этом проекте предполагается участие двух различных типов работников: прямой труд (персонал ГРП) и наемный труд (большинство сотрудников проекта).

**Управление трудовыми ресурсами:**

ОРП разработает и внедрит внутренние процедуры управления персоналом проекта. ГРП определит, как управлять работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСС2. ГРП также рассмотрит, как применять ЭСС2 к различным категориям работников проекта, включая прямых и контрактных работников.

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их трудоустройства. В такой информации/документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством и требованиями ЭСС (включая право на заключение контракта), такие как права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и льготами. Эта информация будет предоставлена при первом приеме на работу и при внесении существенных изменений в условия труда.

С более подробной информацией об экологических и социальных стандартах Всемирного банка можно ознакомиться по ссылке:

[www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards)

<http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

## 

## 4.3. Основные различия между национальным законодательством и ЭСС2 Всемирного банка в отношении условий труда и недискриминации в трудовых отношениях

Таблица 2. Сравнительная таблица требований Всемирного банка и нормативных требований Кыргызской Республики в отношении условий труда и недопущения дискриминации в трудовых отношениях.

|  | Требования ВБ | Основные требования/пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики |
| --- | --- | --- |
| 1. ЭСС2 (работа и условия труда) включает положения о равных возможностях и недискриминации в трудовых отношениях | - Условия труда, трудовые отношения и недопущение дискриминации: - Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами - Условия найма - Предотвращение дискриминации и равные возможности - Свобода собраний и коллективные переговоры - Процедуры управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС подрядчиков | * Обязательные письменные трудовые договоры, включающие процедуры и условия найма. * Законодательство не содержит требований о наличии планов управления трудовыми ресурсами. * Законодательство Кыргызской Республики содержит положения о недопущении дискриминации и о равных возможностях. * В соответствии Со статьей 9 Трудового кодекса Кыргызской Республики, каждый имеет равные возможности для осуществления своих трудовых прав и свобод. Никто не может быть ограничен в своих трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в их осуществлении по признаку пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного или должностного положения, возраста, места жительства, вероисповедания, политических убеждений, членства или нечленства в общественных объединениях, судимости (за исключением ограничений, предусмотренных законодательством в сфере трудовых отношений), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда. Не допускается неравная оплата за равный труд. Различия, исключения, преференции и ограничения, которые определяются требованиями конкретного вида работы, установленными законом, или обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не считаются дискриминацией. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, имеют право обратиться в суд с соответствующим иском о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда. * Однако конкретных процедур, обеспечивающих реализацию этих принципов на практике, особенно в проектах с участием подрядчиков, не существует. |
| B. Защита трудовых ресурсов | * Детский труд запрещен (дети в возрасте до 14 лет). * Принудительный труд запрещен. | * Детский труд запрещен (дети в возрасте до 14 лет). * Принудительный труд запрещен. |
| C. Механизм подачи жалоб | * Необходимо разработать и внедрить механизм подачи жалоб (МПЖ) для сотрудников. * Принимаются анонимные жалобы. | * Трудовой кодекс регулирует индивидуальные трудовые споры (глава 42). * Закон об обращениях граждан регулирует регистрацию жалоб, но может не допускать анонимные жалобы (Статья 9). * Отсутствие специального механизма подачи жалоб для работников, работающих по индивидуальным трудовым договорам |
| D. Охрана труда и техника безопасности | Охрана труда и техника безопасности (ОТТБ): - Разработка инструкций по технике безопасности для каждого вида работ - Планы действий в чрезвычайных ситуациях - Отчетность о несчастных случаях - Обучение работников - Мониторинг ОТТБ | * Индивидуальные и подробные процедуры для отдельных проектов не разрабатываются. * Требования к охране труда, обучению сотрудников и официальному уведомлению о несчастных случаях определены в законодательстве Кыргызской Республики. * Планы действий в чрезвычайных ситуациях разрабатываются только в случае возникновения чрезвычайной ситуации. |
| E. Категории работников | * Определяет категории работников. | * В соответствии с законодательством Кыргызской Республики категории работников не классифицируются непосредственно, как это предусмотрено стандартом ЭСС2 Всемирного банка (например, непосредственные работники, контрактные работники, субподрядчики, общинные работники и работники основных поставщиков). |
| F. Минимальный возраст работников |  | * В соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики, лица, достигшие 16-летнего возраста, имеют право на работу. Однако в исключительных случаях допускается наем 15-летних подростков с согласия представительного органа работников организации или уполномоченного государственного органа в сфере труда. Учащиеся, достигшие 14-летнего возраста, также могут заключать трудовой договор, но только с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки. Они могут выполнять легкую работу, не наносящую вреда их здоровью и не нарушающую учебный процесс, в свободное от занятий в школе время. * Законодательство устанавливает ограничения на продолжительность рабочего дня для несовершеннолетних. Для работников в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов. |
| Кодекс поведения сотрудников | Требуется Кодекс поведения сотрудников. | Кодекс этики государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики. |
| Начальная подготовка работников | Проводится обучение и инструктаж по технике безопасности для подрядчиков. | Проводится обучение технике безопасности и инструктаж подрядчиков. |
| Права работников на уровне сообщества | Процедуры управления трудовыми отношениями устанавливают условия, позволяющие общинным работникам подавать жалобы, связанные с проектом. |  |

В случае противоречий преимущественную силу имеют положения ЭСС2 Всемирного банка. Каждый подрядчик обязан соблюдать настоящие ПУТР. Несмотря на то, что законодательство Кыргызской Республики допускает наем несовершеннолетних, подрядчики должны нанимать лиц старше 18 лет, имеющих соответствующую квалификацию, поскольку работа может быть опасной для их здоровья и безопасности. Наём работников для проекта будет осуществляться по принципу равных возможностей и справедливого обращения, и не будет допускаться никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, таких как набор и прием на работу, вознаграждение (включая заработную плату и льготы), условия труда и правила занятости, доступ к обучению, назначение, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию, а также дисциплинарные меры. Все работники должны будут ознакомиться с Кодексом поведения и подписать его (см. Приложение 1), а информация о Кодексе поведения будет включена в вводный инструктаж и будет проводиться регулярное повторное обучение.

# 

# 5.0. КРАТКИЙ ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КР: ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – это широкий комплекс правил, норм, законодательных актов, стандартов и инструкций, которые должны соблюдаться на производстве, независимо от организационно-правовой формы деятельности, и основной задачей является предотвращение и профилактика производственных травм и профессиональных заболеваний, а также минимизация социальных последствий. Иными словами, основная задача охраны труда – обеспечение социально приемлемого риска на каждом рабочем месте. Национальное трудовое законодательство Кыргызской Республики определяет охрану труда как систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда, включающую правовые, социально-экономические, организационные, технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие меры. Правовые меры по охране труда и здоровья состоят из системы правовых норм, устанавливающих стандарты безопасных и здоровых условий труда, а также правовых средств обеспечения их соблюдения.

В Кыргызской Республике существует соответствующая законодательная база, регулирующая права и обязанности как работодателей, так и работников. Основой является Трудовой кодекс Кыргызской Республики, Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые в конкретных организациях.

## 5.1. Законодательная база в области охраны труда

Основой системы охраны труда является конституционная норма о праве на свободу труда. В соответствии со Статьей 42 Конституции Кыргызской Республики, каждый имеет право на безопасность и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Таким образом, данная конституционная норма, составляющая основу системы охраны труда, обеспечивает устойчивость всей системы охраны труда Кыргызской Республики. Важнейшим нормативным правовым актом трудового права является Трудовой кодекс Кыргызской Республики в новой редакции 2025 года, целью которого является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, регулирование всех общественных отношений, включенных в предмет трудового права, и который является основой для развития всего действующего трудового законодательства. Наряду с нормами Трудового кодекса, система трудового законодательства также включает в себя отдельные специальные законы, регулирующие определенные виды трудовых отношений.

Законодательство Кыргызской Республики в сфере здравоохранения основано на Конституции Кыргызской Республики и состоит из Закона «О здравоохранении» и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики, принятых в соответствии с ним. Регулирует отношения в сфере здравоохранения между государственными органами, органами местного самоуправления, юридическими лицами и гражданами Кыргызской Республики; распространяет свое действие на граждан Кыргызской Республики, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно или временно проживающих на территории Кыргызской Республики, в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Законом и законодательством в сфере здравоохранения.

Основная цель Закона «О здравоохранении» заключается в обеспечении реализации конституционных прав человека на охрану здоровья и благоприятную среду в сфере здравоохранения. Постановление Правительства Кыргызской Республики от 11 апреля 2016 года №201 «Об утверждении актов в области общественного здравоохранения» содержит санитарно-эпидемиологические правила и нормы – акты, устанавливающие критерии безопасности и (или) безвредности факторов окружающей среды для человека и требования по обеспечению благоприятных условий его жизни. Санитарные нормы и правила применяются к промышленным предприятиям и проектируемым зданиям, сооружениям и строящимся объектам. Они регулируют многие аспекты, связанные с санитарной зоной предприятия. Они устанавливают предельно допустимые уровни выбросов вредных и опасных веществ в атмосферу и окружающую среду, обеспечивая безопасность предприятий, связанных с выбросами в окружающую среду; качество питьевой воды и источников водоснабжения; состояние атмосферного воздуха в рабочих пространствах, санитарных зонах и населенных пунктах, расположенных вблизи предприятий; безопасность труда.

Закон Кыргызской Республики «Об индексации суммы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, наступившими по вине работодателя, с учетом повышения цен на потребительские товары и услуги» №93 от 30 июня 2016 года. Порядок индексации размера компенсации за вред, причиненный работнику в результате травмы, профессионального заболевания или иного вреда здоровью при исполнении им трудовых обязанностей по вине работодателя с учетом роста цен на товары и услуги, утвержден Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 9 февраля 2017 года №90. Законы Кыргызской Республики, содержащие нормы по охране труда: «О своевременной выплате заработной платы, пенсий, пособий и других социальных выплат», «О профсоюзах», «О коллективных договорах», «О содействии занятости населения», «О социальном партнерстве в сфере трудовых отношений», «О минимальной заработной плате», «О Перечне производств, работ, профессий и должностей с вредными и(или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин» (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 24 марта 2000 года №158 с изменениями от 27 сентября 2012 года);

- Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 2 июля 2001 года №314);

- Перечни №1, 2 видов производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 1 июля 1996 года с изменениями от 27 октября 2007 года);

- Правила бесплатного предоставления молока и других эквивалентных продуктов питания работникам с опасными условиями труда; Перечень химических веществ, при работе с которыми молоко предоставляется бесплатно;

- Положение о бесплатной выдаче работникам мыла, моющих и дезинфицирующих средств (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 25 июня 1997 года №374 с изменениями от 22 марта 2006 года);

- Положение о вознаграждении, применяемом при особых условиях;

- Типовой перечень работ, за выполнение которых могут устанавливаться надбавки к установленному размеру заработной платы работников, работающих в особых условиях (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 27 апреля 2015 года №258 с изменениями от 27 августа 2007 года);

- Положение о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 18 сентября 2018 года №434).

Все работодатели, осуществляющие производственную деятельность с численностью работников более 50 человек, обязаны создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда, независимо от формы собственности. Для обеспечения соблюдения требований охраны труда каждое предприятие обязано разработать и утвердить правила, инструкции и другие акты по охране труда, организовать инструктажи по вопросам охраны труда, обучение и проверку знаний работников.

Инструкции по технике безопасности являются нормативным актом, устанавливающим требования по технике безопасности при выполнении работ в производственных помещениях, на территории предприятия, на строительных площадках и в других местах, где выполняются эти работы или осуществляются должностные обязанности. Инструкции по охране труда могут быть разработаны для работников, занимающих определенные должности (главный бухгалтер, экономист, менеджер по персоналу и т.д.), отдельных профессий (сборщики, токари, электросварщики, электромонтеры, уборщики, лаборанты и т.д.), а также для определенных видов работ (высотные работы, монтажные, пусконаладочные, ремонтные работы, испытания и т.д.).

Инструкции для работников должны содержать следующие разделы:

- общие требования по охране труда (в том числе должностные обязанности работников);

- требования по охране труда и технике безопасности перед началом работы;

- требования по охране труда и технике безопасности во время работы;

- требования по охране труда в чрезвычайных ситуациях;

- требования по охране труда по завершении работы.

При необходимости в инструкции могут быть включены дополнительные разделы.

Помимо базового законодательства, в Кыргызской Республике существует целый ряд нормативных документов, касающихся вопросов охраны труда и техники безопасности. К ним относятся санитарные правила и нормы, строительные нормы и правила, стандарты содержания вредных веществ (максимально допустимые концентрации и уровни), а также нормативные и методические документы по отдельным вопросам, устанавливающие конкретные требования к охране труда на опасных производственных объектах.

В электроэнергетике это – подзаконные акты и правила, утвержденные Министерством энергетики Кыргызской Республики:

- Правила техники безопасности при эксплуатации электроустановок;

- Правила организации работы с персоналом на предприятиях и в учреждениях энергетического производства;

- Правила использования и испытания средств защиты, применяемых в электроустановках, технические требования к ним;

- Правила техники безопасности при строительстве линий электропередач и электромонтажных работах;

- Правила организации работы с персоналом на предприятиях и в учреждениях энергетического производства и т.д.

## 5.2. Обеспечение соблюдения законодательства в области охраны труда и техники безопасности

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда осуществляет Служба по контролю и надзору [за соблюдением] трудового законодательства при Министерстве труда, социальной обеспечения и миграции Кыргызской Республики, уполномоченная осуществлять надзор во всех организациях, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также в отношении физических лиц, подпадающих под действие данного законодательства. Служба осуществляет свою деятельность в сотрудничестве с органами исполнительной власти, государственными надзорными и контролирующими органами, а также с органами местного самоуправления, прокуратурой, объединениями профсоюзов, работодателей и другими общественными организациями.

Основными исполнителями основных задач и полномочий Службы являются государственные инспекторы по труду по правовым вопросам и охране труда. При осуществлении надзора государственные инспекторы по труду имеют право:

- свободно посещать работодателей в любое время дня и ночи с целью их проверки;

- требовать от работодателей и их представителей и получать от них бесплатно документы, объяснения, информацию, необходимую для осуществления надзорных и контрольных функций;

- расследовать производственные травмы в установленном порядке;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные к исполнению предписания об устранении выявленных нарушений охраны труда, восстановлении нарушенных прав работников, привлечении к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в этих нарушениях, или их отстранении от должности в установленном порядке.

## 5.3. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном Кодексом Кыргызской Республики о правонарушениях. Кодекс устанавливает принципы и основания ответственности за совершение правонарушений, определяет, какие деяния являются правонарушениями, порядок рассмотрения дел о них, виды наказаний и дополнительные правовые последствия за их совершение.

# 6.0. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

В соответствии с РМУЭСОМ проекта, ГРП будет управлять проектом под непосредственным контролем со стороны НЭСК. ГРП будет обеспечивать соответствие проекта ПУТР. ГРП будет находиться под непосредственным контролем НЭСК и будет отчитываться перед ответственным персоналом в составе НЭСК, назначенным директором. Социальный специалист ГРП будет отвечать за общее управление и реализацию ПУТР. Он/она будет еженедельно координировать деятельность проекта, включая отношения с непосредственными сотрудниками, подрядчиками и поставщиками.

Создать и поддерживать проектную группу (ГРП) (в рамках ОАО НЭСК) с квалифицированным персоналом и ресурсами для поддержки управления рисками и воздействиями проекта в области окружающей среды, социальной сферы, здоровья и безопасности, включая специалиста по социальным гарантиям, специалиста по охране окружающей среды и, по возможности, специалиста по вопросам здоровья и безопасности, а также специалиста по связям с заинтересованными сторонами.

Все потребности в ресурсах для неквалифицированного труда в рамках проекта будут удовлетворяться на уровне офиса на объекте руководителем участка при содействии специалиста по социальным гарантиям и специалиста по персоналу, по необходимости.

Менеджер объекта будет отвечать за внедрение на объекте процедуры управления трудовыми ресурсами – в частности, в отношении квалифицированных и неквалифицированных работников, нанятых на месте, а также за ведение всей соответствующей кадровой документации. Конкретные требования к ресурсам – в частности, к охране труда и технике безопасности, обучению работников или привлечению и управлению работниками/подрядчиками/субподрядчиками, будут отражены в ПУОСС для конкретного объекта. Административный персонал, специалисты по трудовым отношениям, консультанты по трудовому праву и консультанты также могут потребоваться по мере необходимости.

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

- Поддерживает внедрение данной процедуры управления персоналом;

- Обеспечивает соблюдение подрядчиками процедуры управления персоналом и разработку подробных планов/брифингов по охране труда и технике безопасности (до начала работ на объекте) и на основе каждого конкретного проекта;

- Обеспечивает подготовку контрактов с подрядчиками в соответствии с ПУТР и ПУОСС проекта;

- Осуществляет соответствующий мониторинг – обеспечивает соблюдение подрядчиками своих обязательств и требований по охране труда и технике безопасности в отношении сотрудников подрядчиков и субподрядчиков, как это предусмотрено законодательством Кыргызской Республики и соглашениями между ГРП и подрядчиками;

- Контролирует подрядчиков на предмет соблюдения процедур управления персоналом;

- Обеспечивает соблюдение стандартов безопасности и охраны труда на рабочем месте сотрудников проекта в соответствии с требованиями ЭСС2 и законодательством Кыргызской Республики в области безопасности и охраны труда;

- Обеспечивает разработку и внедрение механизма рассмотрения жалоб, а также информирование работников о его назначении и порядке использования;

- Осуществляет регулярный мониторинг и отчитывается об эффективности системы охраны труда;

- Контролирует соблюдение Кодекса поведения сотрудников сотрудниками и подрядчиками ОРП;

- Обеспечивает соблюдение процедуры управления трудовыми ресурсами и требований по охране труда и технике безопасности. Если число сотрудников (основных + контрактных) превышает 50, подрядчики должны разработать свои собственные правила по охране труда и технике безопасности (рекомендации ОТТБ) и планы ОТТБ.

- Обеспечивает, чтобы каждый работник, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и веб-сайт, по которым он может подать жалобу в ГРП.

- Обеспечивает понимание и подписание Кодекса поведения всеми сотрудниками подрядчика и субподрядчика до начала работы; контролирует соблюдение данного Кодекса.

Подрядчики обязаны:

- соблюдать требования национального законодательства и настоящих ПУТР;

- вести учет найма и последующего контроля работников по контракту;

- доступным образом объяснять контрактным работникам их должностные обязанности и условия труда;

- внедрять систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность по вопросам производственных отношений, охраны труда и техники безопасности.

По возможности, социальный специалист может совмещать свои обязанности с обязанностями специалиста по охране труда и технике безопасности.

# 7.0. ПРАВИЛА И ПРОЦЕДУРЫ

Проект направлен на контроль деятельности подрядчиков и их работников в соответствии с законодательством КР и обеспечение справедливых условий труда, охраны труда и здоровья, а также благополучия наемных работников. НЭСК и ГРП будут сотрудничать со своими подрядчиками, чтобы:

* обеспечивать наличие эффективных систем надзора за подрядчиками;
* осуществлять координацию между подрядчиками и местными сообществами по вопросам, связанным с наймом работников из числа местного населения;
* поощрять подрядчиков, субподрядчиков и поставщиков к принятию принципов и практических методов, которые соответствуют и дополняют политику и процедуры НЭСК и ВБ в области управления человеческими ресурсами и защиты прав работников, включая отказ от использования детского или принудительного труда;
* давать субподрядчикам и поставщикам рекомендации по вопросам устойчивой политики и важности понимания такой политики их сотрудниками;
* минимизировать риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности, травмами или профессиональными заболеваниями;
* эффективно реагировать на любые несчастные случаи, инциденты, чрезвычайные ситуации или жалобы, уведомляя об этом соответствующие органы и сотрудничая с ними; и
* определять способы смягчения негативного воздействия на местные сообщества во время строительных работ. Следить за выполнением Кодекса поведения работников.

Проект принял рамочную модель управления экологическими и социальными охранными мерами Всемирного банка в качестве руководства для достижения надлежащего высокого уровня экологической и социальной эффективности на протяжении всего жизненного цикла проекта. ЭСС2 применим к данному проекту, и его требования были должным образом включены в настоящие ПУТР. В нем изложены требования по следующим темам:

* условия труда и управление отношениями с работниками;
* условия трудоустройства;
* недопущение дискриминации и обеспечение равных возможностей;
* организации работников;
* детский труд и минимальный возраст;
* принудительный труд;
* механизм рассмотрения жалоб;
* охрана труда и техника безопасности;
* работники по контракту.

## 7.1. Охрана труда и техника безопасности

Для каждого соответствующего объекта или подпроекта будет подготовлен План управления окружающей и социальной средой (ПУОСС), в котором будут надлежащим образом определены прогнозируемые риски для здоровья и безопасности, а также меры контроля, применимые к конкретному объекту. ГРП будет отвечать за подготовку ПУОСС, который будет включать план мероприятий по охране труда и технике безопасности.

ГРП будет координировать взаимодействие между различными подрядчиками, работающими на каждом объекте на этапе строительства Проекта. ГРП также будет отвечать за мониторинг показателей подрядчиков в области охраны труда и техники безопасности и обеспечение соблюдения стандартов ВБ и законодательных норм Кыргызской Республики. ГРП будет проводить регулярные проверки для обеспечения надлежащего управления подрядчиками процедурами охраны труда и техники безопасности – как в отношении своих сотрудников, так и в отношении своих субподрядчиков.

На каждом объекте проекта подрядчики и субподрядчики обязаны:

• назначать компетентного специалиста (или специалистов) для координации управления ОТТБ в компании;

• обеспечить надлежащее обучение, информирование и СИЗ для работников на объекте;

• проводить регулярные официальные собрания по безопасности для всех работников и ежедневные инструктажи, посвященные основным опасностям и рискам, выявленным на данный день;

• подготавливать оценки рисков и методологические заявления для любых нестандартных видов деятельности, которые могут возникнуть;

• представлять ежемесячный отчет по охране труда, здоровья, окружающей среды и социальной сферы (ОТЗОССС) – как в ГРП, так и в НЭСК (включая любые несчастные случаи, происшествия или инциденты со смертельным исходом, произошедшие в течение предыдущего месяца, а также отчет об инцидентах для любых происшествий, приведших к потере рабочего времени или смерти).

## 7.2. Набор персонала

Предполагается, что ГРП будет поручать все работы по проекту субподрядчикам. Каждый подрядчик и субподрядчик будет самостоятельно отвечать за набор своих работников и должен будет предоставлять статистические данные с разбивкой по полу для целей сбора и мониторинга данных ГРП.

Подрядчикам будет рекомендовано обучать и нанимать больше работников из числа местного населения. Ожидаемое соотношение между квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой будет составлять 70/30. Соотношение неместной и местной рабочей силы будет составлять примерно 60/40, при этом почти вся неквалифицированная работа будет выполняться членами местной общины.

Кроме того, будут рассмотрены гендерные меры, которые могут включать (a) специальные тренинги по гендерной интеграции для энергетических компаний или (b) другие технические тренинги, предназначенные для женщин с необходимым техническим профилем, чтобы они могли быть наняты компаниями и/или иметь лучшие возможности для продвижения в этих компаниях (например, в качестве аудиторов, техников и т.д.). Для этой цели была разработана GDF.

## 7.3. Равенство и недопущение дискриминации

Любой потенциальный сотрудник, мужчина или женщина, из числа представителей местного населения или трудовой мигрант, достигший возраста 18 лет, обладающий необходимой квалификацией и физически пригодный для выполнения работы, будет рассматриваться на эту должность. Потенциальные работники будут оцениваться на предмет их квалификации для выполнения данной работы только в соответствии с пунктом 14 Статьи 1 Трудового кодекса Кыргызской Республики. Все работники из числа представителей местного населения и трудовые мигранты будут пользоваться равным и уважительным отношением, и в рамках проекта не будут допускаться никакие формы гендерного насилия, сексуальных домогательств или иные формы дискриминации или ненадлежащего обращения.

## 7.4. Детский и принудительный труд

Проект придерживается политики нулевой терпимости к любой форме детского или принудительного труда и будет осуществлять мониторинг и обеспечение соблюдения этого обязательства.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс Кыргызской Республики разрешает нанимать лиц в возрасте от 14 лет, в связи с потенциально опасным характером работ в рамках Проекта не будут приниматься на работу лица моложе 18 лет.

## 7.5. Гендерное насилие и сексуальное преследование

ГН и СП представляют собой формы насилия или домогательств, которые могут быть физическими или психологическими, направленными на человека из-за его биологического пола, гендерной идентичности или предвзятых представлений о том, что значит быть женщиной или мужчиной. Они могут иметь место между работниками одной компании, работниками разных компаний или поставщиками, работниками и членами общины, местными органами власти и работниками, а также в семье работника или в его личных отношениях. Они также могут быть выявлены в цепочке поставок в рамках проекта.

ГН и СП могут происходить на любом этапе проекта, но наиболее вероятны на этапе строительства, когда численность рабочей силы будет максимальной и будет необходимо использовать жилые помещения в общине.

Чтобы подготовить проект к любым подобным случаям, ГРП и подрядчики должны будут провести оценку рисков ГН/СП для планирования мер по их предотвращению. Такая оценка может включать следующее:

Повышение понимания рисков ГН/СП среди руководства и в рамках корпоративной культуры посредством целевых тренингов и консультаций.

Включение мер по ГН/СП при разработке коммуникационной политики и кодексов поведения.

Включение в механизмы рассмотрения жалоб последствий ГН/СП и процедур расследования в соответствии со следующими положениями:

**Политика нулевой терпимости:** организации, участвующие в партнерстве, принимают политику нулевой терпимости в отношении СЭД/СП, что означает обязательство расследовать все жалобы и принимать меры.

**Механизмы подачи жалоб:** создаются конфиденциальные и безопасные каналы для подачи жалоб жертвами или свидетелями.

**Независимые расследования:** для обеспечения объективности расследования проводятся специально обученными независимыми экспертами или внешними консультантами.

**Защита жертв и свидетелей:** обеспечивается защита от мести, конфиденциальность и поддержка жертв.

**Отчетность и меры:** на основании результатов расследований принимаются дисциплинарные меры и разрабатываются рекомендации по предотвращению подобных инцидентов в будущем.

· Включить в Кодекс поведения подрядчика мер по устранению рисков гендерного насилия/сексуального насилия в процессах найма и оценки эффективности работы.

· Проводить обучение и информационно-просветительскую работу по вопросам предотвращения и реагирования на ГН/СП во время вводного инструктажа работников и регулярных курсов повышения квалификации.

· Сотрудничать с подрядчиками в целях выявления способов противодействия ГН/СП в процессах закупок, отбора контрактов и по всей цепочке поставок.

· Проектировать рабочие площадки и места оказания услуг таким образом, чтобы ограничить потенциальные очаги ГН/СП.

· Включить в регулярную отчетность ключевые показатели эффективности (KPI) по ГН/СП.

Реакция на обвинения в ГН/СП должна основываться на подходе, ориентированном на интересы жертв. Для рассмотрения любых обвинений по таким вопросам следует привлекать обученных специалистов, а все вовлеченные стороны должны быть осведомлены о вопросах безопасности, связанных с рассмотрением данного аспекта. Для облегчения сообщения ГРП о таких инцидентах все такие инциденты должны быть тщательно задокументированы в соответствии с требованиями МРЖ (конфиденциальный характер). В отчетах для ВБ не следует раскрывать личную информацию, а конфиденциальность и безопасность пострадавших должны быть неукоснительно защищены.

## 7.6. Профсоюзы и коллективные переговоры

Свобода объединений [в профсоюзы] будет уважаться, и Проект не будет чинить препятствия для сотрудников, желающих вступить в профсоюз в соответствии с Законом Кыргызской Республики от 16 октября 1998 года №130 «О профсоюзах» (в редакции Закона Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №105). Если работники по какой-либо причине не смогут получить представительство своих интересов в профсоюзах, проект будет предусматривать участие работников в решении вопросов, которые их затрагивают.

# 8.0. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Минимальный возраст для трудоустройства в рамках Проекта составляет 18 лет в связи с опасным характером некоторых строительных работ. При приеме на работу работники должны будут предоставить подтверждение своего возраста, и будет проводиться регулярный мониторинг труда для проверки того, чтобы ни один из работников не был моложе 18 лет.

В случае обнаружения несовершеннолетних работников им будет предложено прекратить работу, и их ситуация будет рассматриваться в индивидуальном порядке в координации с ответственным сотрудником отдела кадров соответствующего подрядчика, работником и его/ее родителями, по необходимости. Проект будет стремиться найти решение, которое устроит все стороны и не ухудшит положение работника.

# 9.0. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия найма квалифицированных работников будут обсуждаться в индивидуальном порядке в зависимости от характера выполняемой работы. Для полуквалифицированных и неквалифицированных работников условия, такие как рабочее время, СИЗ и оплата отпуска, будут стандартизированы и четко указаны в контрактах. Как минимум, все контракты будут соответствовать Трудовому кодексу Кыргызской Республики.

Трудовые договоры будут заключаться как с постоянными, так и с временными сотрудниками. В них будет определен дисциплинарный процесс, который должен соблюдаться в рамках проекта, а также будут указаны возможные действия или поведение, которые могут привести к дисциплинарным взысканиям, и их возможные последствия. В случае принятия каких-либо официальных мер в отношении сотрудника, он(а) будет в письменной форме проинформирован(а) о предъявленном обвинении, приглашен(а) на встречу для обсуждения вопроса и проинформирован(а) о своем праве на сопровождение или представительство на этой встрече.

Трудовые договоры также содержат информацию о механизме рассмотрения жалоб сотрудников (описываемом в следующем разделе) для реагирования на обоснованные жалобы, связанные с условиями труда или обвинениями в дискриминации на рабочем месте, гендерном насилии и домогательствах (ГН) или о травле, а также об обязательном соблюдении Кодекса поведения, приведенного в Приложении 1.

# 10.0. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ (МРЖ)

В соответствии с требованиями экологического и социального стандарта 10 (ЭСС 10) Всемирного банка для Проекта был разработан Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ). МРЖ представляет собой процесс получения оперативной и объективной информации, оценки, рассмотрения, реагирования, разрешения и урегулирования жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов и положительных отзывов), связанных с реализацией Проекта. МРЖ оптимизирует процесс получения, рассмотрения и разрешения жалоб, которые могут возникнуть в связи с реализацией мероприятий Проекта. Также будет внедрен механизм обратной связи в качестве одного из основных инструментов предотвращения социальных рисков/конфликтов.

Задачи МРЖ заключаются в следующем:

* регистрировать, проверять, рассматривать, отслеживать и реагировать на поступающие жалобы или обращения, связанные с социальными, экологическими и любыми другими вопросами, связанными с деятельностью в рамках подпроекта;
* достигать согласованные/взаимно согласованные решения, удовлетворяющие (под)проект и заинтересованные стороны, а также урегулировать любые жалобы и апелляции на месте, по согласованию с заинтересованной стороной;
* содействовать процессу местного развития при соблюдении принципа прозрачности и устанавливать определенную степень подотчетности перед заявителями;
* наладить обратную связь;
* предоставить уязвимым лицам и/или группам возможность высказывать свое мнение.

В соответствии с **ЭСС2** и **Планом управления трудовыми ресурсами (ПУТР)**, подрядчики должны:

Разработать и внедрить собственный механизм рассмотрения жалоб сотрудников:

* простой, понятный и доступный для каждого сотрудника;
* не требующий подачи жалоб по официальным юридическим каналам;
* гарантирующий конфиденциальность и защиту от репрессий;
* предусматривающий возможность подачи анонимных жалоб (если это предусмотрено планом проекта);
* обеспечивающий прозрачность и отслеживаемость, с регистрацией и учетом жалоб.

Назначить лицо, отвечающее за рассмотрение жалоб на уровне подрядчика.

Периодически отчитываться перед ГРП (группой управления проектом) о количестве жалоб и принятых мерах.

**Порядок рассмотрения жалоб**

Подробная информация об уровнях, сроках и лицах, ответственных за рассмотрение апелляций и жалоб, приведена в матрице рассмотрения апелляций и жалоб.

**Таблица 3. Матрица для управления жалобами и претензиями**

| Кому подается жалоба | Форма подачи | Процедура рассмотрения жалобы | Срок рассмотрения жалобы |
| --- | --- | --- | --- |
| ПЕРВЫЙ /  МЕСТНЫЙ УРОВЕНЬ  Территориальное подразделение НЭСК  Почтовый адрес:  Телефон:  Адрес электронной почты:  Представитель, ответственный за ведение журнала жалоб МРЖ  Необходимо указывать во всех информационных материалах/сообщениях  Точные адреса структур, подчиненных НЭСК, будут объявлены позднее. Однако эти адреса будут опубликованы на сайте НЭСК, на досках объявлений в подразделениях НЭСК, на досках объявлений в *айыл окмоту*, а также напечатаны в брошюрах проекта для общего пользования. | Устно  В письменном виде  В электронном формате | 1. Регистрация в журнале жалоб с указанием даты, времени, полного имени заявителя;  2. Территориальный представитель НЭСК регистрирует жалобу;  3. Жалоба рассматривается, и ответ заявителю предоставляется в течение 5 дней;  4. Если жалоба не удовлетворена, она направляется на второй, центральный уровень. | 5 дней |
| ВТОРОЙ / ЦЕНТРАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ  Отдел реализации проекта (ГРП) обращается в комиссию по рассмотрению жалоб (КРЖ)  Почтовый адрес:  Телефон:  Электронный адрес:  Специалист по социальным гарантиям, ответственный за журнал МРЖ.  Точные адреса структур, подчиненных НЭСК, будут объявлены позднее. Однако эти адреса будут опубликованы на сайте НЭСК, на досках объявлений в подразделениях НЭСК, на досках объявлений в *айыл окмоту*, а также напечатаны в брошюрах проекта для общего пользования. | Устно  В письменном виде  В электронном формате | 1. Специалист по социальным гарантиям ГРП регистрирует жалобы/ предложения в журнале жалоб;  2. Ведет и контролирует процесс рассмотрения жалоб и ответов на них;  3. Комиссия по рассмотрению жалоб (КРЖ) состоит из представителя НЭСК, ГРП, одного лидера местного сообщества;  4. Жалоба рассматривается КРЖ в течение 14 дней;  5. Рассмотрение жалобы может потребовать дополнительной проверки вопроса, включая сбор дополнительных документов;  6. Специалист по социальным гарантиям ГРП ежемесячно докладывает руководству НЭСК и Всемирному банку о проделанной работе с жалобами.  6. Жалоба на этом уровне должна быть удовлетворена в максимально возможной степени.  7. Если заявитель не удовлетворен, он может обратиться в ВБ CРЖ или в судебную систему Кыргызской Республики. | 14 дней  Затем, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, она рассматривается в течение 30 дней. |
| Служба рассмотрения жалоб ВБ (СРЖ) или судебная система КР | В письменной форме  В электронном формате | В любое время, по усмотрению заявителя, он или она может передать дело в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли нанесен ущерб или может ли быть нанесен ущерб в результате несоблюдения Всемирным банком своих политик и процедур. Полученные жалобы незамедлительно рассматриваются с целью решения вопросов, связанных с проектом.  Кроме того, МРЖ проекта не исключает обращения в суд в любое время в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Порядок рассмотрения жалоб описан в соответствующей Матрице. | в кратчайшие сроки |
| Комментарии | В письменной форме | Заявитель имеет право немедленно обратиться непосредственно в суд Кыргызской Республики, где указанные жалобы рассматриваются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. |  |

**Первый / местный уровень**: Первым шагом в процессе рассмотрения жалоб будет устная или письменная апелляция в местное территориальное подразделение НЭСК. Заявитель имеет право подать жалобу или апелляцию по вопросу, связанному с деятельностью проекта, устно или письменно ответственному лицу из территориального подразделения НЭСК. Жалоба или апелляция регистрируются в журнале рассмотрения жалоб. Срок рассмотрения жалоб комиссией составляет 5 рабочих дней. Если жалоба не удовлетворена на первом уровне, она будет рассмотрена на центральном уровне.

**Второй / центральный уровень**: Если заявитель не удовлетворен решением ответственного лица территориального подразделения НЭСК, представитель направляет жалобу или апелляцию в письменном виде в комиссию по рассмотрению жалоб (КРЖ) в ГРП с заключением и подтверждающими документами, подготовленными на местном уровне. Полученная документация регистрируется в журнале жалоб и апелляций специалистом по социальным гарантиям ГРП. На этом уровне специалист по социальным гарантиям проекта будет находиться в прямом контакте с заявителем. ГРП определит обоснованность жалобы и уведомит заявителя о том, что ему будет оказана помощь. Ответ будет предоставлен в течение 14 рабочих дней, в течение которых будут проводиться встречи и обсуждения с заявителем. Проект будет оказывать помощь заявителю на всех этапах для урегулирования жалобы и обеспечения ее рассмотрения наилучшим образом. Если для урегулирования жалобы требуется специальная верификация (проверка), дополнительные материалы или другие меры, срок урегулирования может быть продлен, но не более чем на 30 календарных дней, в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О порядке рассмотрения обращений граждан» №67 от 4 мая 2007 года. Анонимные жалобы также будут рассмотрены проектом и по ним будут приняты соответствующие меры.

В любое время по усмотрению заявителя он или она может передать дело в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли нанесен ущерб или может ли он быть нанесен в результате несоблюдения Всемирным банком своих политик и процедур. Полученные жалобы незамедлительно рассматриваются с целью решения вопросов, связанных с проектом.

Кроме того, МРЖ проекта не исключает обращения в суд в любое время в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Процесс рассмотрения жалоб описан в соответствующей Матрице.

**Рисунок 1. Схема рассмотрения жалоб**

Жалоба закрыта

Проблема решена / жалоба урегулирована?

Окончательное решение основывается на результате судебного решения/  
решения CРЖ

Третий уровень: Служба рассмотрения жалоб ВБ (СРЖ)

или Суд Кыргызской Республики

**Заявления и жалобы**

Местный уровень

Территориальное подразделение НЭСК

(5 дней)

Жалоба закрыта

Проблема решена / жалоба урегулирована?

Центральный уровень

Комиссия по рассмотрению жалоб (КРЖ) ГРП

(14 дней)

**Журнал регистрации жалоб**

Все поступающие жалобы, запросы и предложения подлежат регистрации в Журнале регистрации жалоб. Информация из журнала копируется и включается в электронную базу данных. Электронная база данных должна содержать, как минимум, актуальную информацию о дате подачи, регистрационном номере, характере вопроса, ответственном лице, сроке урегулирования жалобы и отзыве (положительном или отрицательном). Специалист отслеживает ход рассмотрения жалобы по ее регистрационному номеру. В МРЖ также включены положения о беспрепятственном доступе и конфиденциальности по чувствительным вопросам, особенно связанным с **СЭД/СП,** чтобы избежать страха и возмездия за подачу жалобы. Подрядчик будет отвечать за разработку кадровых процедур, планов по охране труда и технике безопасности, а также протоколов **СЭД/СП**, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающих над Проектом. Эти процедуры и планы будут представлены ГРП на рассмотрение и утверждение до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на строительную площадку.

Помимо обращения в МРЖ с целью урегулирования своих жалоб, сообщества и отдельные лица, интересы которых затрагивает поддерживаемый Всемирным банком (ВБ) проект (такой как данная операция), также могут подавать жалобы в Систему рассмотрения жалоб (СРЖ), созданную Всемирным банком. СРЖ обеспечивает оперативное рассмотрение поступивших жалоб с целью урегулирования вопросов, связанных с проектом.

**МРЖ для работников проекта**

Всем непосредственным и контрактным работникам будет предложен механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), с помощью которого они смогут обращаться к руководству с любыми вопросами. Все сотрудники будут проинформированы об этом механизме при приеме на работу, а также о защитных мерах, принятых для обеспечения их защиты от любых ответных действий, которые могут быть предприняты в отношении тех, кто воспользовался этим механизмом. Будут приняты необходимые меры для обеспечения доступности механизма рассмотрения жалоб для всех работников проекта в соответствии с требованиями ЭСС 2.

МРЖ для работников конкретного проекта **не является** альтернативой/заменой правовых механизмов приема и рассмотрения жалоб. Он предназначен для решения проблем и поиска решений по трудовым жалобам без обращения в вышестоящие органы. Однако, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, все работники имеют право подавать жалобы через судебные/правовые механизмы. Механизм подачи жалоб, предлагаемый проектом, не препятствует использованию работниками судебных процедур.

**Мониторинг и отчетность по жалобам**

ОРП будет отвечать за:

* анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб, а также включение жалоб в базу данных проекта;
* мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
* подготовку отчетов по МРЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта, представляемых Всемирному банку. Регулярные отчеты (ежеквартальные, полугодовые, годовые), представляемые Всемирному банку, должны включать раздел по МРЖ, в котором содержится актуальная информация по следующим вопросам:
* статус реализации МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, бюджетирование и т.д.);
* качественные данные о количестве полученных жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных ответов) с указанием количества разрешенных жалоб;
* количественные данные о типах жалоб и предоставленных ответах, вопросах и запросах, которые остались нерешенными;
* уровень удовлетворенности принятыми мерами (реакция);
* проверка того, были ли приняты какие-либо меры по исправлению ситуации.

**СЛУЖБА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ ВСЕМИРНОГО БАНКА**

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что на них оказывает негативное влияние проект, поддерживаемый Всемирным банком, могут подавать жалобы в существующие службы на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (CРЖ). CРЖ обеспечивает своевременное рассмотрение жалоб для решения вопросов, связанных с проектом. Затронутые сообщества и отдельные лица также могут подать жалобу в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли нанесен ущерб или может ли он быть нанесен в результате несоблюдения Всемирным банком своих правил и процедур. Жалобы могут быть поданы в любое время после того, как вопрос был доведен до сведения Всемирного банка и Банк имел возможность на него ответить.

Работники Проекта могут подавать жалобы через существующие механизмы рассмотрения жалоб, предлагаемые на уровне проекта, или напрямую в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (CРЖ). CРЖ рассмотрит полученные жалобы в кратчайшие сроки для решения вопросов, связанных с проектом. Сотрудники проекта могут подавать жалобы в независимую Группу экспертов Всемирного банка, которая затем определит, был ли нанесен или может быть нанесен ущерб в результате несоблюдения Всемирным банком своих собственных правил и процедур. Жалобы могут быть поданы в Группу экспертов в любое время после того, как проблема была доведена до сведения Всемирного банка и руководство Банка имело возможность принять соответствующие меры.

Информация о том, как подать жалобу в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка, доступна по адресу <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>. Информация о том, как подать жалобу в Инспекционную комиссию Всемирного банка, доступна по адресу [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

**Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания**

С учетом стандартов в отношении сексуальной эксплуатации и домогательства (СЭД/СП), которые Всемирный банк требует соблюдать во всех финансируемых им проектах, эти стандарты будут соблюдаться, и проекты должны будут принимать меры по повышению осведомленности о предотвращении и борьбе с СЭД/СП. Все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов управления рисками и предотвращения СЭД/СП на всех этапах реализации проекта.

В Приложении 1 содержится Кодекс поведения, обязательный для сотрудников проекта.

МРЖ обеспечит доступность и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также гарантирует, что заявители не будут подвергаться репрессиям. Жалобы будут рассматриваться оперативно, и все ответственные лица будут привлекаться к ответственности.

Проблемы, связанные с СЭД/СП, требуют принятия дополнительных мер:

* при найме новых социальных работников будет учитываться гендерный аспект;
* социальные работники будут проинформированы о проблемах СЭД/СП.

Обучение сотрудников будет включать следующую информацию о СЭД/СП:

* определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
* виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
* типы наказаний, предусмотренных законом.

Необходимо разработать механизм подачи жалоб, обеспечивающий конфиденциальность личной информации.

Необходимо провести разъяснительную работу, чтобы проинформировать женщин об этом механизме.

Предоставляется следующая информация:

* самооборона в случаях насилия и сексуального домогательства;
* номера горячих линий;
* контактная информация учреждений и организаций, в которые можно обратиться за поддержкой;
* механизм рассмотрения жалоб, политика конфиденциальности.

Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб должен повторяться во всех информационных материалах.

В рамках проекта будут применяться дополнительные меры по снижению рисков, соразмерные их уровню. Подрядчик будет отвечать за разработку процедур управления персоналом, планов по охране труда и технике безопасности, а также протоколов действий в случае СЭД/СП, которые будут применяться к его сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающих над проектом. Эти процедуры и планы будут представлены ОРП на рассмотрение и утверждение до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительным работам. Все подрядчики будут обязаны указать в своих контрактах, что они выступают против использования детского и принудительного труда и будут принимать меры по снижению рисков, а сотрудники ОРП, ответственные за надзор за подрядчиками, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда и СЭД/СП. Вся личная информация и жалобы, полученные лицом, ответственным за их обработку, будут рассматриваться конфиденциально, если только заявитель не даст согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, конфиденциальные вопросы и жалобы, связанные с СЭД/СП, полученные от общественности, будут храниться в тайне.

Предлагаемый механизм рассмотрения жалоб обеспечивает функциональность, прозрачность и оперативность системы рассмотрения жалоб. НЭСК использует Механизм обратной связи с бенефициарами, который представляет собой информационную систему для управления жалобами, подаваемыми затронутыми проектом лицами или иными членами затронутых проектом сообществ. Основная цель механизма обратной связи с бенефициарами заключается в получении оперативной, объективной информации, оценке и рассмотрении жалоб (включая заявления, предложения, жалобы, обращения и положительные отзывы) на всех этапах реализации проекта. Кроме того, этот механизм укрепляет коммуникацию с бенефициарами проекта, обеспечивает каналы обратной связи, выявляет и решает проблемы, повышает прозрачность и подотчетность. Все жалобы и обращения граждан поступают в корпоративную систему НЭСК для дальнейшей обработки и контроля.

# 11.0. УПРАВЛЕНИЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯМИ С ПОДРЯДЧИКАМИ

Контракты на строительные работы и другие соглашения будут включать положения, касающиеся трудовых отношений, охраны труда и техники безопасности, которые соответствуют ЭСС Всемирного банка и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

ГРП будет регулировать и контролировать деятельность подрядчиков в отношении нанятых ими работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками договорных соглашений (пактов, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки проектов и рабочих площадок, а также документов и отчетов подрядчиков, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

К подтверждаемым документам и записям подрядчика, касающимся управления трудовыми ресурсами, могут быть отнесены: стандартные формы трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и контрактными работниками; записи о полученных жалобах и принятых по ним решениях; отчеты о проверках безопасности (включая записи о происшествиях со смертельным исходом и других инцидентах, а также о принятых мерах по исправлению ситуации); записи о несоблюдении национального законодательства; записи об учебных занятиях по ознакомлению контрактных работников с рисками для безопасности и здоровья на рабочем месте и мерами по их предотвращению.

## 11.1. Мониторинг контрактов

Все контракты будут включать положения о труде, здоровье и безопасности, соответствующие стандартным руководящим принципам Всемирного банка в области закупок и законодательству Кыргызской Республики. Контракты на строительство и другие контракты будут включать положения о труде, здоровье и безопасности, как это предусмотрено в стандартных документах Всемирного банка по закупкам и законодательстве Кыргызской Республики.

ГРП будет регулировать и контролировать деятельность подрядчиков в отношении их контрактных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных обязательств (соглашений, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки объектов и рабочих площадок, а также любых документов и отчетов подрядчиков, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

К документам и записям, относящимся к управлению трудовыми ресурсами подрядчиков, которые следует изучить, могут быть отнесены: стандартные формы трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и контрактными работниками; записи о полученных жалобах и принятых по ним решениях; отчеты о проверках безопасности (включая записи о происшествиях со смертельным исходом и других инцидентах, а также о принятых мерах по исправлению ситуации); записи о несоблюдении национального законодательства; записи об учебных занятиях по ознакомлению контрактных работников с целью разъяснения рисков для безопасности, здоровья и гигиены, а также мер по их предотвращению.

# ПРИЛОЖЕНИЯ:

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Кодекс поведения

**Кодекс поведения персонала подрядчика: Форма**

Мы, Подрядчик [*указать имя/название Подрядчика*] и Заказчик [*указать имя/название Заказчика*], заключили договор на [*указать описание Работ*]. Работы будут выполняться в [*указать Место и другие места, где будут выполняться Работы*]. Наш договор обязывает нас принимать меры по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуального домогательства.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших усилий по устранению экологических и социальных рисков, связанных с выполняемыми нами работами. Он применяется ко всему нашему персоналу, работникам и другим лицам, работающим на объекте или в других местах, где выполняются работы. Он также применяется к сотрудникам каждого субподрядчика и любому другому персоналу, который помогает нам в выполнении работ. Все такие лица называются «**персоналом Подрядчика**» и обязаны соблюдать настоящий Кодекс поведения.

Настоящий Кодекс поведения устанавливает правила поведения, которые должны соблюдаться всем персоналом Подрядчика.

Наше рабочее место представляет собой среду, в которой недопустимо небезопасное, оскорбительное, преследующее или деструктивное поведение, и где все сотрудники должны чувствовать себя комфортно, выражая свои опасения, не опасаясь при этом возмездия.

**НЕОБХОДИМОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Персонал подрядчика должен

1. добросовестно и компетентно выполнять свои обязанности;

2. соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, нормативные акты и другие требования, в том числе касающиеся здоровья, безопасности и благополучия персонала Подрядчика и любых других лиц;

3. поддерживать безопасные условия труда путем:

(a) обеспечения безопасности рабочих мест, машин, оборудования и процессов, находящихся под контролем каждого лица, и отсутствия рисков для здоровья;

(b) использования необходимых средств индивидуальной защиты;

(c) применения надлежащих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и реагентов;

(d) соблюдения применимых процедур реагирования на чрезвычайные ситуации.

4. сообщать о ситуациях на работе, которые он считает небезопасными или опасными для здоровья, и отказываться выполнять работу, которая, по его мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;

5. уважать других людей и не допускать дискриминации в отношении определенных групп, таких как женщины, инвалиды, мигранты или дети;

6. не допускать сексуальных домогательств, под которыми понимаются нежелательные сексуальные ухаживания, просьбы о сексуальных услугах или другие вербальные или физические действия сексуального характера по отношению к другим сотрудникам Подрядчика или Заказчика;

7. не допускать сексуальной эксплуатации, под которой понимается любое фактическое или аморальное злоупотребление уязвимым положением, неравенством или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение денежных, социальных или политических выгод от сексуальной эксплуатации другого лица;

8. не допускать принудительных сексуальных отношений, то есть фактического принуждения или принуждения сексуального характера с использованием физической силы, в условиях неравенства или принуждения;

9. не вступать в сексуальные отношения с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев, когда такие сексуальные отношения происходят в рамках законного брака;

10. проходить соответствующие учебные курсы, которые будут предоставляться в соответствии с экологическими и социальными аспектами Контракта, по таким темам, как охрана труда и техника безопасности, сексуальная эксплуатация и насилие, а также сексуальные домогательства;

11. сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и

12. не преследовать в судебном порядке любое лицо, которое сообщает нам или Работодателю о нарушениях настоящего Кодекса поведения или использует механизм подачи жалоб, предусмотренный для персонала подрядчика, или механизм подачи жалоб по проекту.

**ПРИЧИНЫ ДЛЯ БЕСПОКОЙСТВА**

Если кто-либо становится свидетелем поведения, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения или вызывает у него озабоченность, он должен немедленно сообщить об этом. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Обратиться *к* [*указать имя социального работника ГРП, обладающего соответствующим опытом работы со случаями сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств, или, если контракт не требует участия такого работника, к другому лицу, назначенному Заказчиком для решения таких вопросов*] в письменной форме по следующему адресу [ ] или по телефону [ ], или лично по адресу [ ]; или

2. Позвонить по номеру горячей линии для клиентов [ ] *(если таковая имеется)* и оставить сообщение.

Личность лица будет сохранена в тайне, если только нет подозрений о его/ее причастности в соответствии с законодательством страны. Анонимные жалобы или сообщения также могут быть поданы и рассмотрены соответствующим образом. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных нарушениях, проводим расследование и принимаем соответствующие меры. При необходимости мы предоставим консультации и дополнительную информацию поставщикам соответствующих услуг, которые могут оказать помощь лицу, пострадавшему от предполагаемого инцидента.

Лицо, добросовестно сообщившее о поведении, запрещенном настоящим Кодексом поведения, не подвергается какому-либо наказанию. Подобное наказание будет считаться нарушением настоящего Кодекса поведения.

**ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ**

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения персоналом подрядчика может привести к серьезным последствиям, включая увольнение и возможное обращение в правоохранительные органы.

ОТ ИМЕНИ СОТРУДНИКОВ ПОДРЯДЧИКА:

Я получил(а) копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут какие-либо вопросы по поводу настоящего Кодекса поведения, я могу обратиться за разъяснениями к [*укажите имя (имена) контактного лица (лиц) Заказчика, обладающего соответствующим опытом*].

Полное имя сотрудника подрядчика: [*укажите полное имя*]

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

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

Контактное лицо, подписывающее от имени уполномоченного представителя Подрядчика:

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

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к форме Кодекса поведения:

**Поведение, составляющее сексуальную эксплуатацию и домогательства (СЭД), а также поведение и действия, составляющие сексуальное преследование (СП)**

Приведенный ниже неисчерпывающий перечень предназначен для иллюстрации видов поведения, которые запрещены.

(1) Примеры сексуальной эксплуатации и домогательств включают, но не ограничиваются, следующим:

- Сотрудник подрядчика сообщает члену сообщества о том, что может предоставить ему/ей работу, связанную с объектом (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на сексуальные услуги.

- Сотрудник подрядчика, подключающий домохозяйства к электросети, заявляет о том, что может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к электросети в обмен на интимную близость.

- Сотрудник подрядчика изнасиловал или иным образом подверг сексуальному насилию члена сообщества.

- Сотрудники подрядчика отказывают в доступе на объект лицу, если оно не предоставляет сексуальные услуги.

- Сотрудник подрядчика сообщает лицу, претендующему на работу по контракту, о том, что наймет его лишь в том случае, если тот вступит с ним в половую связь.

(2) Примеры сексуального домогательства на рабочем месте:

* Сотрудники подрядчика комментируют (положительно или отрицательно) внешний вид других сотрудников подрядчика и их сексуальную привлекательность.
* Когда сотрудник подрядчика жалуется на замечания других сотрудников подрядчика о его/ее внешнем виде, другие сотрудники подрядчика отмечают, что он/она «сам/сама напросился/напросилась» из-за того, как он/она одевается.
* Нежелательные прикосновения к сотрудникам Подрядчика или Заказчика со стороны сотрудников другого Подрядчика.

Сотрудник одного подрядчика сообщает сотруднику другого подрядчика о том, что тот получит повышение заработной платы или повышение по службе, если пришлет свои фотографии в обнаженном виде.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Образец формы жалобы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Форма жалобы | | | |
| Номер жалобы (заполняется координатором по работе с жалобами): | | | |
| Контактные данные  (могут быть предоставлены анонимно) | Имя (имена): | | |
| Адрес: | | |
| Телефон: | | |
| Электронная почта: | | |
|  | По почте:  ☐ | По телефону:  ☐ | По электронной почте:  ☐ |
| Как вы предпочитаете, чтобы с вами связались?  (Отметьте один из вариантов) | ☐ Кыргызский | ☐ Русский | * Другой язык \_\_\_\_\_\_\_ |
| Пожалуйста, подробно опишите суть вашей жалобы/претензии. Опишите проблему, кто с этим столкнулся, когда и где, сколько раз и т.д. Опишите всё как можно подробнее. | | | |
| Какое решение, если таковое имеется, вы предлагаете для жалобы/претензии? Имеется ли что-либо, что вы хотели бы, чтобы администрация или другая сторона/лицо сделали для решения проблемы? | | | |
| Как вы отправили эту форму в проект? | Через веб-сайт  ☐ | По электронной почте  ☐ | Через уполномоченного представителя  ☐ |
| Лично  ☐ | По телефону  ☐ | Другое (укажите, пожалуйста)  ☐ |
| Кто заполнил эту форму (если это не было указанное выше лицо)? | Имя и контактные данные: | | |
| Подпись |  | | |
| Имя координатора, назначенного ответственным лицом |  | | |