

**Кыргызская Республика  
Министерство энергетики**

**Проект модернизации и устойчивости  
электроэнергетического сектора**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ  
РЕСУРСАМИ**

февраль 2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. ВВЕДЕНИЕ</b> .....	2
1.1. Обоснование проекта и цели развития проекта .....	2
1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции .....	2
1.3. Исполнительное агентство .....	3
1.4. Цель и объем процедур управления трудовыми ресурсами (LPM) .....	3
1.5. Цель LMP .....	3
<b>2. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА</b> .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2.1. Категория работников .....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
2.2. Количество работников проекта .....	5
2.3. Требования к срокам труда .....	6
<b>3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ</b> .....	7
<b>4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ</b> .....	9
4.1. Национальное трудовое законодательство Кыргызстана .....	9
4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья .....	11
4.3. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2 .....	12
4.4. Ключевые пробелы между национальным законодательством и СЭС2 Всемирного банка .....	13
<b>5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ</b> .....	14
<b>6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ</b> .....	15
<b>7. ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ</b> .....	16
<b>8. УСЛОВИЯ</b> .....	17
<b>9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ</b> .....	18
9.1. Описание механизма рассмотрения жалоб .....	18
9.2 Структура ГМ прямых работников .....	18
9.3 Структура ГМ контрактных и первичных поставщиков .....	18
9.4 Работа с деликатными жалобами .....	19
9.5 Мониторинг и отчетность по жалобам .....	20
9.6 Текущий ГМ .....	20
9.7 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка .....	20
<b>10 УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ</b> .....	22
<b>11 ПЕРВИЧНЫЕ ПОСТАВЩИКИ</b> .....	22
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и форма .....	23

## 1. ВВЕДЕНИЕ

### 1.1. Обоснование проекта и цели развития проекта

Правительство Кыргызской Республики ( ПКР ) разработало и утвердило в октябре 2021 года Среднесрочную программу развития Кыргызской Республики на 2021-2026 годы, в которой излагается общая концепция развития Правительства, следуя основополагающему принципу «никого не оставить позади» Цели устойчивого развития (ЦУР). Приоритетные области сосредоточены вокруг следующих семи столпов: ( i ) антикризисные меры; (ii) реформа управления; (iii) создание благоприятных условий для развития; (iv) развитие ключевых секторов экономики; (v) социальное развитие; (vi) внешняя политика и национальная безопасность; и (vii) особые приоритеты. Энергетика представлена как ключевой сектор, который необходимо реформировать, в том числе посредством постепенной корректировки тарифов в целях возмещения затрат, использования потенциала возобновляемых источников энергии страны, модернизации отраслевых активов и перехода на оптовый рынок электроэнергии, среди прочего.

Энергетический сектор в Кыргызской Республике (КР) управляется семью акционерными государственными предприятиями (ГП), которые отвечают за производство, передачу и распределение электроэнергии, а также за розничную продажу. В состав компаний входят две генерирующие компании, Электростанции (ЭС) и Чаканская ГЭС, одна передающая компания, Национальная электросетевая компания (НЭК), и четыре региональные распределительные компании: Северэлектро (СЭ), Востокэлектро (ВЭ), Ошэлектро . (ОЕ) и Джалал-Абадэлектро (ЖЕ). Энергетический сектор также включает сегмент отопления с Бишкекской теплоэлектроцентралью (ТЭЦ), государственной энергетической компанией, обеспечивающей около 70 процентов потребности страны в отоплении. Государственные предприятия энергетического сектора в основном принадлежат Национальной энергетической холдинговой компании (НЭХК), единственным акционером которой является Министерство энергетики ( МЭ ), воссозданное в 2021 году. НЭХК структурирована как холдинговая компания, предназначенная для управления дочерними энергетическими предприятиями с государственным участием посредством единого принятия решений на основе стратегии энергетического сектора, разработанной правительством. Министерство энергетики объединяет функции разработки политики в энергетическом секторе. Орган по регулированию энергетического сектора, подчиненный Министерству энергетики , регулирует тарифы на электроэнергию, газ и тепло в стране , а также выполняет лицензионные функции.

### 1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

Целью **развития проекта** (PDO) является улучшение финансовых показателей, операционной надежности и социальной устойчивости электроэнергетического сектора. Предлагаемый проект направлен на повышение операционной эффективности энергетического сектора многоплановым образом - методы сокращения потерь; модернизация и цифровизация системы за счет развитой инфраструктуры учета, управления; и коммерческие информационные системы. Ожидается, что финансовые показатели улучшатся при соблюдении тарифной траектории, направленной на возмещение затрат. Социальная устойчивость будет усилена системами социальной защиты для защиты уязвимого населения, на которое может негативно повлиять повышение тарифов. Проект также внесет вклад в прозрачность и финансовую дисциплину энергетического сектора за счет технической помощи и наращивания потенциала на основе усовершенствованных отраслевых и корпоративных методов управления.

Территория проекта – территория Кыргызской Республики. Проект состоит из следующих четырех компонентов:

- **Компонент 1. Реабилитация и модернизация распределительных сетей .**
- **Компонент 2. Цифровизация распределительной сети**
  - Подкомпонент 2.1: Установка передовой измерительной инфраструктуры (АМІ) для защиты доходов.
  - Подкомпонент 2.2: Внедрение цифровых инструментов для повышения операционной эффективности и надежности.
- **Компонент 3: Укрепление систем социальной защиты.**

-Подкомпонент 3.1: Повышение эффективности и оперативности систем социальной помощи для смягчения последствий повышения тарифов на электроэнергию для бедных и уязвимых домохозяйств в среднесрочной перспективе.

-Подкомпонент 3.2: Дополнение существующих мер социальной помощи для смягчения воздействия более высоких тарифов на электроэнергию для крайне бедных и уязвимых слоев населения в краткосрочной перспективе.

- **Компонент 4: Институциональное развитие и поддержка реализации проекта.**

-Подкомпонент 4.1: Институциональное развитие.

-Подкомпонент 4.2: Поддержка реализации проекта.

### 1.3. Исполнительное агентство

Генеральным исполнительным агентством проекта будет Министерство энергетики (МЭ).

### 1.4. Цель и объем процедур управления трудовыми ресурсами (LPM)

Этот проект применил Экологическую и социальную структуру Всемирного банка (ESF) для выявления и устранения экологических и социальных рисков и воздействий. Один из десяти экологических и социальных стандартов (ЭСС) – касается труда и условий труда (ЭСС2) – требует, чтобы Заемщики разработали Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТ). LMP был разработан с целью защиты здоровья, безопасности, прав и благополучия работников проекта, которые будут задействованы во время реализации Проекта. Он также предназначен для продвижения равных возможностей и недискриминации в управлении рабочей силой с учетом как национальных, так и международных трудовых требований, включая ЭСС2 Всемирного банка. Цель LMP — облегчить планирование проекта и помочь определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов, связанных с проектом. LMP помогает (а) определить различные типы проектных работников, которые, вероятно, будут вовлечены в проект, и (б) установить способы выполнения требований ЭСС2, применимых к различным типам работников.

Объем этого LMP будет охватывать все аспекты проекта, которые потребуют найма рабочей силы для выполнения мероприятий проекта. Он применим ко всем типам проектных работников, квалифицированным и неквалифицированным, и касается всех аспектов, связанных с наймом, трудом и условиями труда, вознаграждением, управлением трудовыми отношениями, охраной труда и техникой безопасности (OHS), а также жалобами на рабочем месте, механизмами возмещения ущерба. LMP также включает меры, связанные с управлением работниками, нанятыми третьими сторонами или подрядчиками и субподрядчиками.

### 1.5. Цель ПМУ

Общая цель этого ПУТР состоит в том, чтобы установить четкие трудовые процедуры для всех проектных работников, а именно прямых проектных работников, наемных работников, в соответствии с требованиями местного законодательства и положениями и требованиями ЭСС 2 Всемирного банка.

В LMP представлены виды деятельности, которые приводят к рискам и воздействиям, связанным с трудом и условиями труда, основные требования к труду и условиям труда, а также выявленные риски, воздействия и пробелы в требованиях. Он охватывает процедуры, которые необходимо реализовать для устранения пробелов и управления рисками и воздействиями, включая ресурсы, необходимые для их устранения. LMP — это живой документ, который инициируется на ранней стадии подготовки проекта и пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта.

Этот LMP распространяется на всех работников Проекта, будь то полный или неполный рабочий день, временные, сезонные работники или работники-мигранты. Согласно ЭСС2, ПУТР применим к Проекту следующим образом:

- Люди, нанятые или нанятые непосредственно Офисом управления проектом (ОУП) для работы конкретно в связи с Проектом ;
- Люди, нанятые или нанятые подрядчиками для выполнения работ, связанных с основной

функцией проекта, независимо от местонахождения; и

- Люди, нанятые или нанятые первичными поставщиками в рамках этого проекта.

## КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА

ЭСС2 по труду и условиям труда признает важность создания рабочих мест и получения доходов в стремлении к сокращению бедности и инклюзивному экономическому росту. В дополнение к национальному трудовому законодательству, ЭСС2 направляет и позволяет агентству-исполнителю обеспечивать прочные отношения между работниками и руководством и повышать выгоды от проекта путем справедливого обращения с работниками проекта и обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

### Категория работников

ЭСС2 подразделяет работников на прямых работников, наемных работников, общественных работников и работников первичного снабжения. Этот LMP применяется к работникам проекта, как это определено в ЭСС2. В центре внимания этого LMP находятся непосредственно занятые в РМО для выполнения задач, связанных с проектом ( прямые работники ), а также персонал, а также общественные работники, наемные работники. и работники первичного снабжения . В проекте не будут задействованы общественные работники.

### **Прямые работники**

Люди, нанятые или нанятые непосредственно Заемщиком (включая компонент проекта и агентства по реализации проекта) для работы конкретно в связи с проектом.

Работник нанят государством, например, в качестве государственных служащих, или нанят Заемщиком, оплачивается непосредственно Правительством и Заемщиком, соответственно, и подчиняется повседневным инструкциям и контролю Заемщика. Примеры непосредственных работников могут включать лиц, нанятых или нанятых подразделением по реализации проекта Заемщика для выполнения проектирования и надзора, мониторинга и оценки или взаимодействия с общественностью в связи с проектом.

### **Контрактные работники**

Наемный работник — это работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работы или предоставления услуг, связанных с основными функциями проекта, когда третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. В таких обстоятельствах трудовые отношения возникают между третьей стороной и работником проекта, даже если работник проекта работает на постоянной основе над деятельностью проекта. Наемные работники - это те, кто занимается строительными работами и инвестициями в инфраструктуру, деятельностью по обеспечению средств к существованию и гражданской деятельностью проекта.

### **Работники первичного снабжения**

Работник первичного снабжения — это работник, нанятый или нанятый первичным поставщиком, предоставляющий товары и материалы для проекта, над которым первичный поставщик осуществляет контроль за работой, условиями труда и обращением с человеком. Ожидается, что работники первичного снабжения будут состоять из сотрудников сторонних компаний, которые будут предоставлять машины и / или оборудование для строительства, инфраструктурного инвестиционного компонента проекта, и сотрудников компаний, которые будут предоставлять оборудование, услуги безопасности и уборки.

### 1.6. Количество работников проекта

**Прямые рабочие.** Точное количество проектных работников, которые будут привлечены к проекту, в настоящее время неизвестно. Тем не менее, некоторые оценочные цифры приведены ниже . Непосредственные работники, скорее всего, будут включать координаторов проекта, специалистов и консультантов, которые являются сотрудниками ОУП и агентств-бенефициаров. Непосредственными работниками будут, в основном, технические консультанты, нанятые и нанятые РМО, которые будут регулироваться четким взаимно согласованным контрактом, проверенным и одобренным Всемирным банком.

В Министерстве энергетики будет создан Офис управления проектом (ОУП), который возглавит директор проекта. ОУП будет иметь специальные группы сотрудников для работы над

техническим проектированием, экологическими и социальными стандартами, закупками, финансовым управлением и выплатами. Два координационных подразделения ОУП отвечают за координацию и надзор за техническими аспектами компонентов энергетики и социальной защиты, соответственно, при поддержке отдела закупок, финансового управления и социального и экологического управления, общего для Проекта. Группа координации деятельности, связанной с энергетикой (Компоненты 1, 2 и 4), будет укомплектована техническими специалистами, ответственными за каждую из распределительных компаний-бенефициаров. У МЭ есть опыт работы с проектом, финансируемым Банком, и развитый внутренний потенциал посредством внедрения KEMS, он будет активно поддерживать ОУП во время реализации проекта. Координационная группа по социальной защите (Компонент 3 и Подкомпонент 4.2), укомплектованная одним техническим специалистом по социальной защите и одним координатором реализации, будет контролироваться Министерством труда, социальной защиты и миграции (МТЗСМ).

**Контрактные работники.** Точное количество контрактников, которые будут наняты на проект, пока неизвестно. Это станет известно, когда начнется реализация. Наемные работники будут включать:

- *Подрядчики строительных работ и рабочие* . Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 Проекта. Компоненты включают восстановление и модернизацию распределительных сетей , а цифровизация распределительной сети в рамках этих компонентов составляет около 100.
- *Консультанты по технической помощи* будут наняты для выполнения задач по исследованию и наращиванию потенциала в рамках компонентов 3 и 4 проекта. Предполагаемое количество консультантов, которые будут наняты, составляет около 20 человек.

#### **Работники первичного снабжения**

Точное количество контрактников, которые будут наняты на проект, пока неизвестно. Это станет известно, когда начнется реализация. Работники первичного снабжения будут включать в себя:

- *Рабочие по доставке и установке оборудования и программного обеспечения* . Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 Проекта. Компоненты включают восстановление и модернизацию распределительных сетей и цифровизацию распределительных сетей , которые включают поставку и установку счетчиков электроэнергии и преобразования.

### 1.7. Требования к срокам труда

Непосредственные работники в ОУП, как правило, требуются на полный рабочий день, который состоит из 8-часового рабочего дня в соответствии с национальным законодательством Кыргызстана, и в течение всего года в течение всего проекта. Другие эксперты/консультанты будут наняты по мере необходимости в течение всего периода реализации проекта. Сроки привлечения наемных работников будут известны на более поздних этапах; тем не менее, они будут привлекаться по мере необходимости для реализации различных подкомпонентов по всей стране для выполнения своих задач, надзора или предоставления рекомендаций по реализации проекта.

## 2. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Учитывая вид проектной деятельности, предусмотрены некоторые трудовые риски.

**Трудовые риски, связанные с наемными работниками на уровне подпроектов** . Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство наемных работников, скорее всего, будут наняты на месте. Все подрядчики должны будут иметь письменный контракт со своими работниками, существенно соответствующий цели ЭСС2 и данному ПУТР.

**Трудовые риски, включая приток рабочей силы и связанную с этим сексуальную эксплуатацию и насилие/сексуальное домогательство (SEA/SH) и детский труд** , считаются низкими, учитывая, что национальный трудовой кодекс запрещает принудительный труд (статья 10 Трудового кодекса). Тем не менее, в контракте подрядчики должны будут подписать кодексы поведения и взять на себя обязательства по предотвращению использования детского труда, а документы о мерах по проверке возраста требуют, чтобы сотрудники ОУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, контролировали соблюдение и сообщали о его соблюдении.

Гендерное насилие (ГН), включая вопросы СЭН/СД, требуют некоторых дополнительных мер:

- Специалист, ответственный за взаимодействие и коммуникацию с заинтересованными сторонами, будет проинформирован о проблемах ГН.
- Помимо социокультурных особенностей и ненасильственных способов общения при обучении работников, на повестке дня также будет ГН. Обучение работников будет включать следующую информацию о ГН:
  - Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах,
  - Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное),
  - Юридические санкции.
- Механизм рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.
- Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин о механизме. В этих исследованиях представлены следующие виды информации:
  - Права женщин
  - Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия
  - Телефоны экстренных служб
  - Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться
  - Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности
- Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб будет повторяться во всех информационных материалах.

В проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, детей и рабочей силы, а также протоколов SEA/SH, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, которые работают на Проекте. Эти процедуры и планы будут представлены в МЭ и ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительству. Все подрядчики должны будут в контракте брать на себя обязательства против использования детского и принудительного труда, принимать меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ОУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаях СЭН/СД. . Все личные данные и жалобы, полученные Механизмом рассмотрения жалоб ( GM), будут рассматриваться конфиденциально , если заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СГ, поступивших от сообществ.



**Риски в области охраны труда и техники безопасности (OHS)** являются умеренными и будут зависеть от типа работ подпроекта, которые будут реализованы. Поскольку компоненты 1 и 2, относящиеся к строительным работам, которые включают в себя электрическое напряжение, остается риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2. В соответствии с Планом экологического и социального управления (ПУОСС) все подрядчики должны будут гарантировать, что рабочие будут использовать основные средства защиты, проходить базовое обучение по технике безопасности и выполнять другие превентивные меры, как это предусмотрено в Структуре экологического и социального управления Проекта (ПУОСС).

**Дискриминация и изоляция женщин и других уязвимых групп** . Разработка GM, которая доступна, и конфиденциальность личной информации обеспечена . Необходимо проводить целенаправленную политику гендерного равенства. Необходимо разработать целенаправленные механизмы мониторинга участия уязвимых групп во всех мероприятиях. Обеспечить системы, обеспечивающие равные возможности для всех, независимо от пола, этнического и социального статуса.

**Риск сверхурочной работы.** Существует риск сложившейся практики неучета рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Согласно Трудовому кодексу КР (2004 г.) по согласованию с работодателем, непосредственным работникам в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу предоставляются дополнительные часы отдыха (ст. 174). Проект будет стремиться устранить риск путем информирования всех работников проекта об их правах и создания Механизма рассмотрения жалоб для работников проекта.

***Риск контакта с COVID-19.***

Продолжайте повышать осведомленность рабочих о передовых методах борьбы с COVID-19 для строительных площадок. Обеспечить соблюдение национальных протоколов COVID-19 для обеспечения соответствующими масками для носа и СИЗ. Необходимо поощрять вакцинацию всего персонала.

### **3. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ**

#### **3.1. Национальное трудовое законодательство Кыргызстана**

Законодательство Кыргызской Республики об охране труда (от 1 августа 2003 года № 167) основывается на Конституции Кыргызской Республики (от 5 мая 2021 года) и состоит из Трудового кодекса (от 4 августа 2004 года № 106). ), Закон об охране труда и иные нормативные правовые акты Кыргызской Республики.

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

- Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается. (Статья 28 );
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимальной продолжительности рабочего времени, оплачиваемых ежегодных отпусков, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законодательством, обеспечивают это право. (Статья 42 );
- Защита здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43); и
- Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, на случай болезни, инвалидности и утраты трудоспособности, потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

**Трудовой кодекс** Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод участников трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопуск или предпочтение, отказ в приеме на работу независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещенными.

#### **Заработная плата и отчисления**

В договорах и коллективных договорах устанавливаются форма и размер оплаты труда. Месячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсации и социальные выплаты. (статья 154).

Работодатели могут платить работникам не реже одного раза в месяц (статья 157). Работодатели также должны возмещать ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьи получают компенсацию в случае смерти. Вычеты допускаются по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику. (статья 161).

#### **Рабочее время**

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенный рабочий день. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником.

Работодатели обязаны предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 месяцев, дополнительное время для кормления грудью в течение тридцати минут каждые три часа в день,

а матерям с двумя и более детьми - дополнительный один час свободного времени в день. По желанию работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых либо суммируются и используются в начале или конце рабочего дня (смены) в соответствии с сокращенным рабочим временем (статья 309). Детали отгулов устанавливаются в договорах/соглашениях.

Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Для женщин с детьми в возрасте от 3 до 14 лет разрешены сверхурочные и командировки, но только с согласия женщины.

### ***Перерывы на отдых***

Видами отдыха являются (статья 109):

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

Работникам в течение рабочего дня должен быть предоставлен перерыв на отдых и питание. Время и продолжительность регулируются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, индивидуальным трудовым договором или коллективным договором между работодателем и работником (статья 110).

### ***Листья***

В дополнение к государственным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работники моложе 18 лет и работники-инвалиды - 30 дней.

Неоплачиваемый отпуск также может быть предоставлен определенным группам людей и может быть оговорен в контрактах. При прекращении трудовых отношений работникам выплачивается оплата за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать отпуск в качестве последних дней своей работы.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам по заявлению; работнику предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен в любое время и на любую продолжительность. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

### ***Возраст занятости***

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики запрещается использование труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также установлены особые требования к отпускам, продолжительности рабочего времени и другим условиям занятости. Примеры опасных видов работ, запрещенных для детей, включают работу:

- (а) подвергающихся физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- (б) под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве;
- (с) с опасными механизмами, оборудованием или инструментами, или с погрузочно-разгрузочными работами или транспортировкой тяжелых грузов;
- (д) в нездоровой среде, подвергающей детей воздействию опасных веществ, агентов или процессов, или воздействию температур, шума или вибрации, наносящих вред здоровью; или

(е) в трудных условиях, таких как работа в течение долгих часов, в ночное время или в заключении на территории работодателя.

Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю. Ожидается, что в рамках проекта будут наняты лица старше 18 лет.

### ***Сверхурочная работа***

Работа сверх нормы рабочего времени может выполняться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя - сверхурочная работа (статья 98).

Оплата труда за сверхурочную работу выплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полтора раза, за последующие часы - не менее чем в два раза. Конкретный размер оплаты сверхурочной работы может быть определен коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа вне нормальной продолжительности рабочего времени, по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки (статья 174).

### ***Трудовые споры***

Трудовыми спорами признаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Кыргызской Республики и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором и договорами (статья 356) .

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

### ***Жалобы***

Закон «Об обращениях физических лиц» (от 4 мая 2007 г. № 67) содержит правовые положения об установленных информационных каналах для подачи гражданами своих жалоб, запросов и жалоб. Статьей 8 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 дней со дня поступления, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

### **3.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья**

Вопросы охраны труда закреплены в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42: «Граждане Кыргызской Республики имеют право на свободный труд, использование своих трудовых возможностей, выбор профессии и направления деятельности, право на безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и право на оплату труда и социальное обеспечение не ниже установленного законом прожиточного минимума».

Трудовой кодекс Кыргызской Республики, введенный в действие с 1 августа 2004 года, содержит раздел об охране труда. Трудовым кодексом Кыргызской Республики установлены обязанности работодателя по обеспечению охраны труда, государственные нормативные акты по охране труда,

обязанности работника в области охраны труда. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарно-бытовое и медицинское обслуживание. Кодекс регулирует вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, назначения льгот и компенсаций в зависимости от условий труда.

Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», вступивший в силу с 1 августа 2003 года, устанавливает правовые основы отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованию сохранения жизни и здоровья работников. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Допуск государственных должностных лиц из государственных органов по охране труда и социального страхования, а также представителей общественного контроля для проверки условий труда и техники безопасности в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работники же обязаны проходить первичные и периодические медицинские осмотры, проходить инструктажи и периодические инструктажи по требованиям техники безопасности, а также выполнять лечебно-оздоровительные мероприятия, предписанные лечебным учреждением, за оплату работодателем.

### 3.3. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2

Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соответствовать Экологическим и социальным стандартам Всемирного банка (ESF), вступившим в силу в октябре 2018 года и включающим, среди прочего, Экологические и социальные стандарты (ESS)<sup>1</sup>. В ЕСФ указаны обязательные требования в виде 10 СЭС, которые заемщики должны применять с учетом специфики каждого проекта.

Экологический и социальный стандарт 2 («ЭСС2») касается труда и условий труда. Этот стандарт признает важность создания рабочих мест и получения доходов в стремлении к сокращению бедности и инклюзивному экономическому росту. Справедливо обращаясь с работниками и обеспечивая безопасные и здоровые условия труда, заемщики могут способствовать установлению прочных отношений между работниками и руководством и увеличивать преимущества проекта для развития. Ключевые цели ЭСС 2 заключаются в следующем:

- Содействовать безопасности и здоровью на работе
- Содействовать справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям проектных работников
- Защищать проектных работников, в том числе уязвимых работников, таких как женщины, лица с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, наемных работников, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации.
- Предотвращение использования всех форм принудительного и детского труда
- Поддерживать принципы свободы объединения и ведения коллективных переговоров проектными работниками; способом, не противоречащим национальному законодательству; и
- Обеспечьте проектных работников доступными средствами для обсуждения проблем на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к проектным работникам, в том числе работающим полный рабочий день, неполный рабочий день, временным и сезонным. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, на них по-прежнему распространяются положения и условия их действующего трудового

---

<sup>1</sup> <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

договора или договоренности в государственном секторе, если только не произошла действующая юридическая передача их трудоустройство или участие в проекте.

### 3.4. Ключевые пробелы между национальным законодательством и ЭСС2 Всемирного банка

**Таблица 4.1:** Сводка требований Всемирного банка и основные пробелы в требованиях законодательства Кыргызстана

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Ключевые требования/пробелы в правовой базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами</li> <li>• Условия трудоустройства</li> <li>• Недискриминация и равные возможности</li> <li>• Соблюдение Кодекса поведения</li> <li>• Разработка планов управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС Подрядчика.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма.</li> <li>• Недискриминация и равные возможности требования существуют.</li> <li>• Нет законных требований к труду Планы управления. Регулируется Трудовым кодексом и правилами внутреннего распорядка работников</li> </ul>
В. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрет детского труда</li> <li>• Запрет принудительного труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детский труд запрещен (до 14 лет).</li> <li>• Принудительный труд не допускается.</li> </ul>
С. Механизм рассмотрения жалоб, включая жалобы на сексуальную эксплуатацию/насилие, сексуальные домогательства (SEA/SH), Кодекс поведения	<p>GM должен быть на месте для прямых и контрактных работников Анонимные жалобы также принимаются</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет специального процесса GM для сотрудников, работающих по индивидуальным трудовым договорам.</li> <li>• Регистрация жалоб и последующие процедуры доступны в Законе об обращениях граждан.</li> </ul>
D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подробная процедура требуется для каждого проекта.</li> <li>• Требования по защите рабочих, обучению рабочих, документировать инциденты, аварийная подготовка, решение вопросов; и</li> <li>• Отслеживание показателей охраны труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет подробной процедуры специфичны для каждого проекта.</li> <li>• Требования по защите рабочих, обучению рабочих, документированию происшествий, подготовке к чрезвычайным ситуациям.</li> <li>• Организация оперативного контроля</li> </ul>
E. Категория работников	<p>Определяет категории работников</p>	<p>Нет такой классификации</p>
F. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет;</li> <li>• Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может быть трудоустроен или</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа разрешена для 14 лет плюс возраст, но с разрешения опекуна.</li> </ul>

	занят только на определенных условиях.	• 14-18 лет не допускаются к труду в тяжелых и опасных условиях труда
--	--	---

#### 4. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Прием на работу проектных работников будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не будет дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, таких как набор и найм, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда. и условия найма, доступ к обучению, назначение на работу, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию или дисциплинарные меры.

Социальный специалист РМО будет нести ответственность за следующее в пределах своей зоны ответственности:

- внедрение этих процедур управления трудовыми ресурсами ;
- обеспечение соблюдения подрядчиками этой процедуры управления трудовыми ресурсами;
- мониторинг для проверки выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязательств по охране труда по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства Кыргызстана и ЭСС2;
- контроль за выполнением подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- контроль за соблюдением норм охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности;
- мониторинг и проведение обучения по LMP и охране труда для проектных работников;
- обеспечение того, чтобы механизм рассмотрения жалоб для проектных работников был создан и реализован, и чтобы работники были проинформированы о его целях и о том, как его использовать;
- наличие системы регулярного контроля и отчетности по охране труда и охране труда; и
- контроль за соблюдением трудового кодекса поведения. содержание и форма кодекса поведения приведены в приложении 1.

Подрядчики (Консультанты) несут ответственность за следующее:

- соблюдать требования национального законодательства и настоящего трудового распорядка;
- вести учет процесса найма и трудоустройства нанятых по контракту работников;
- четко сообщать должностные инструкции и условия найма наемным работникам;
- иметь систему регулярного обзора и отчетности по труду, охране труда и здоровья.

Когда подрядчики известны, эти процедуры управления трудовыми ресурсами могут быть обновлены для включения дополнительных сведений о компаниях, наемной рабочей силе и т. д. по мере необходимости.



## **5. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ**

Как указано в Трудовом кодексе, прием на работу проектных работников будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться МЭ и ОУП для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

- процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, вероисповедания/религии, инвалидности, половой принадлежности и пола;
- четкие описания должностей будут предоставлены до приема на работу и объяснят навыки, необходимые для каждой должности;
- все работники будут иметь письменные контракты с описанием условий труда, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор;
- работники, работающие по контракту, не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. Если какие-либо сборы за найм будут понесены, они будут оплачены Заказчиком (в этом случае «Работодатель» будет подрядчиком);
- в зависимости от происхождения работодателя и работника, условия занятости будут сообщены на языке, понятном обеим сторонам;
- в дополнение к письменной документации работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное разъяснение условий и сроков найма;
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

### **Мониторинг**

Мониторинг вышеуказанных мер будет осуществляться непосредственно сотрудниками ОУП, в том числе руководителем проекта, специалистом по кадрам, координаторами проекта, специалистами по экологическим и социальным вопросам, специалистом по МиО. РМО будет представлять во Всемирный банк полугодовые отчеты о мониторинге.



## **6. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ**

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики запрещается использование труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также установлены особые требования к отпускам, продолжительности рабочего времени и другим условиям занятости. Примеры опасных видов работ, запрещенных для детей, включают работу:

- (а) подвергающихся физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- (б) под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве;
- (с) с опасными механизмами, оборудованием или инструментами, или с погрузочно-разгрузочными работами или транспортировкой тяжелых грузов;
- (д) в нездоровой среде, подвергающей детей воздействию опасных веществ, агентов или процессов, или воздействию температур, шума или вибрации, наносящих вред здоровью; или
- (е) в трудных условиях, таких как работа в течение долгих часов, в ночное время или в заключении на территории работодателя.

Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю. Ожидается, что в рамках проекта будут наняты лица старше 18 лет.

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

## **7. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ**

Условия труда работников прямого и первичного снабжения определяются их индивидуальными договорами. Условия должны включать положения, изложенные в «Положении о кадрах», утвержденном Законом Кыргызской Республики от 1 августа 2003 года № 167 «Об охране труда». Для целей настоящего Закона основными понятиями проекта являются:

- охрана труда - система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия ;
- условия труда - совокупность факторов производственного цикла и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников ;
- безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающего вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов ;
- рабочее место - место постоянного или временного пребывания работающих в процессе трудовой деятельности;
- средства индивидуальной защиты работника - средства, предназначенные для индивидуальной защиты органов дыхания, слуха, зрения и кожных покровов работника от воздействия неблагоприятных факторов.

С работниками по контракту заключаются индивидуальные соглашения (трудовой договор или договор на оказание услуг) с фиксированными месячными ставками заработной платы. Все процедуры приема на работу должны быть задокументированы и подшиты в папки в соответствии с требованиями трудового законодательства Кыргызской Республики.

Процедуры управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут определять условия для наемных и субподрядных работников. Эти положения и условия будут соответствовать, как минимум, настоящим процедурам управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Кыргызстана и ESMF.

## 8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

### 8.1. Описание механизма рассмотрения жалоб

Механизм рассмотрения жалоб — это процедура, обеспечивающая четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом найма и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры рассмотрения жалоб, за которой следует рассмотрение и ответ руководства и обратная связь.

Механизм подачи жалоб (GM) будет предоставлен всем прямым работникам, работникам, работающим по контракту, и первичным поставщикам, чтобы сообщать о проблемах на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме подачи жалоб во время приема на работу и о мерах, принятых для их защиты от любых репрессалий за его использование.

Проект будет использовать GM для работников проекта, который создается для проекта в соответствии с целями ЭСС2. GM с пошаговой процедурой для работников проекта в соответствии с ESS2 будет описан в Руководстве по эксплуатации проекта (РОМ). По сути, это будут разные уровни. Этот GM отличается от механизма рассмотрения жалоб, который должен быть создан для заинтересованных сторон, затронутых проектом. Механизм рассмотрения жалоб работников Проекта не будет препятствовать использованию работниками судебной процедуры.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы для удовлетворения потребностей проекта, культуры и состава рабочей силы. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Положения в -коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающего механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с занятостью, потенциально через профсоюз и/или при содействии профсоюза, будет достаточно для выполнения СЭС2.

GM будет доступен для всех сотрудников с помощью различных средств (переписка, телефон, факс, социальные сети и т. д.). База данных жалоб будет вестись в офисе ОУП.

### 9.2 Структура GM прямых работников

К для снижения рисков, связанных с прямыми работниками, будет создан GM для прямых работников.

**Первый — уровень РМО.** Координатор проекта, специалисты отдела кадров, правового обеспечения и делопроизводства ОУП являются первым уровнем по жалобам, связанным с нарушением трудового законодательства в соответствии с Кодексом поведения и этики в ОУП, который является неотъемлемой частью трудового договора, в зависимости от характера поднятого вопроса, несет ответственность за своевременное получение, рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с нарушением работником трудового договора. Если проблема не может быть решена на первом уровне в течение 7 рабочих дней, она будет передана на следующий уровень.

**Второй – уровень МЧС.** МЧС является вторым уровнем рассмотрения жалоб. Для непосредственных работников существует ситуация, при которой нет ответа от отдела кадров, или если ответ не является удовлетворительным, то истцы и поставщики обратной связи имеют возможность связаться напрямую с директором ОУП, чтобы продолжить рассмотрение этого вопроса. Жалобы должны быть рассмотрены, и обратная связь должна быть предоставлена в течение следующих 7 рабочих дней.

### 9.3 Структура GM контрактных и первичных поставщиков

**Первый - уровень Подрядчика.** Подрядчики должны разрабатывать свои собственные GM и разрешать жалобы наемных работников. Координатор по рассмотрению жалоб (GFP), назначенный Подрядчиком, будет подавать жалобы и апелляции наемных работников и будет нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, она будет передана на локальный уровень РМО.

**Второй — уровень РМО.** Социальный специалист местного уровня ОУП будет выступать в качестве координатора по рассмотрению жалоб (GFP) для подачи жалоб и апелляций

работников проекта. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими отделами/организациями и лицами для облегчения рассмотрения этих жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне РМО в течение 7 рабочих дней, она будет передана на следующий уровень.

Если возникает ситуация, в которой нет ответа от местного уровня ОУП, или если ответ не является удовлетворительным, то заявители и лица, предоставляющие обратную связь, имеют возможность напрямую связаться с координационным лицом для решения проблемы.

#### 9.4 Работа с деликатными жалобами

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (SEA/SH), которые в соответствии с требованиями Всемирного банка должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а обязанности принять меры для повышения осведомленности о предотвращении и подавлении СЭН/СГ. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СГ. ГМ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также позволит подателю жалобы не опасаться возмездия. Эти жалобы будут расследованы без неоправданной задержки, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы SEA/SH требуют некоторых дополнительных мер:

- Гендерная чувствительность будет востребована при приеме на работу социального специалиста;
- Социальные специалисты будут проинформированы о проблемах СЭН/СД;

В дополнение к социокультурным особенностям и ненасильственным способам коммуникации в обучении работников, SEA/SH также будет на повестке дня. Обучение рабочих будет включать следующую информацию о SEA/SH:

- Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
- виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
- Юридические санкции;

Механизм рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.

Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин о механизме. В этих исследованиях представлены следующие виды информации:

- Права женщин;
- Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия;
- Телефоны экстренных служб;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
- Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности;

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

В проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, а также протоколов SEA/SH, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, которые работают на Проекте. Эти процедуры и планы будут представлены в ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительству. Все подрядчики должны будут в контракте брать на себя обязательства против использования детского и принудительного труда, принимать меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ОУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаях СЭН/СД. Все личные данные и жалобы, полученные ГМ, будут рассматриваться конфиденциально, если заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться

конфиденциальность деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СГ, поступивших от сообществ.

### 9.5 Мониторинг и отчетность по жалобам

РМО будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их загрузка в проектные базы данных, созданные ОУП ;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- Подготовка отчетов по ГМ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для передачи во Всемирный банк.  
Двухгодичные отчеты, представляемые в ВБ, должны включать раздел, касающийся ГМ, в котором содержится обновленная информация о следующем:
- Статус реализации ГМ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д. );
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных отзывов) с выделением количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, предоставленных проблемах и жалобах, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагированием) ;
- Приняты какие-либо корректирующие меры.

### 9.6 Текущий гроссмейстер

В дополнение к требованиям Всемирного банка по разработке и внедрению механизма рассмотрения жалоб для каждого проекта, финансируемого Банком , также требуется процедура рассмотрения жалоб в соответствии с требованиями национального законодательства. В Кыргызстане порядок подачи и рассмотрения жалоб регулируется Законом КР «О порядке рассмотрения обращений граждан» от 15 июля 2013 года № 144.

**Таблица 9.1 Каналы доступа к информации и подачи жалоб<sup>2</sup>**

Описание	Контактная информация
Комитет по рассмотрению жалоб - Уровень 1	Офисы аила окмоту в районах проекта
по рассмотрению жалоб - Уровень 2	Местное отделение Министерства энергетики
по рассмотрению жалоб - уровень 3	Офис управления проектами / Министерство энергетики
Адрес :	720055, г. Бишкек , ул . Ахунбаева , 119 .
Телефон :	+996 (312) 561822, 561922
Горячая линия :	+996 (312) 561932
Веб-платформа :	<a href="https://nehk.energo.kg/elektronnaya_priemnaya">https://nehk.energo.kg/elektronnaya_priemnaya</a>
электронная почта :	office@nehk.energo.kg
Социальные сети :	Вконтакте , Facebook, Twitter, WhatsApp, Telegram
Анонимные жалобы также могут быть поданы по указанным выше каналам.	

### 9.7 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком, негативно влияет на них, также могут подать жалобу непосредственно в Банк через Службу рассмотрения жалоб (GRS) Банка (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations>) [/продукты-и-услуги/услуги по возмещению жалоб](#) ). Жалоба может быть подана на английском, кыргызском или русском языках, хотя для жалоб, составленных не на английском языке,

<sup>2</sup>Контактная информация будет обновлена после создания РМО.

потребуется дополнительное время. Жалоба может быть подана в Банк ГРС по следующим каналам:

- По электронной почте: [жалобы@worldbank.org](mailto:жалобы@worldbank.org)
- По факсу: +1.202.614.7313
- По почте: Всемирный банк, Служба рассмотрения жалоб, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA.
- Через Представительство Всемирного банка в Кыргызстане в Бишкеке: ул. Московская, 214, Бишкек, 720010, +996312625262 [niosipenko@worldbank.org](mailto:niosipenko@worldbank.org) <https://www.worldbank.org/kg>
- В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное воздействие(я), которое(ые) предположительно было вызвано или может быть вызвано проектом, поддерживаемым Банком. Это должно быть подтверждено имеющейся документацией и перепиской, насколько это возможно. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе должны быть указаны заявитель(и) или назначенный(ые) представитель(и), а также контактная информация. Жалобы, поданные через GRS, быстро рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с проектом.

Кроме того, затронутые проектом сообщества и отдельные лица могут подавать жалобы в независимую инспекционную группу Всемирного банка, которая затем определит, был ли причинен или может быть причинен вред в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную группу в любое время после того, как проблемы были доведены до сведения Всемирного банка и после того, как руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Для получения информации о том, как подать жалобу в Инспекционную группу Всемирного банка, посетите [сайт www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).



## **10 УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ**

Любые контракты будут включать положения, касающиеся труда и гигиены труда и техники безопасности, как это предусмотрено в Экологической и социальной структуре Всемирного банка, стандартных закупочных документах и законодательстве Кыргызстана.

ОУП будет использовать Стандартные закупочные документы Банка 2017 года для подачи заявок и заключения контрактов, которые включают требования в отношении труда и охраны труда, здоровья и безопасности, и будут ссылаться на настоящий ПУТР. РМО должен гарантировать, что подрядчики являются законными и надежными организациями, и что любые письменные трудовые процедуры, которые есть у подрядчиков, соответствуют настоящей процедуре. В рамках процесса отбора РМО может просмотреть следующую информацию:

- Информация в общедоступных записях, например, корпоративные реестры и общедоступные документы, касающиеся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и утверждения;
- Документы, относящиеся к системе управления трудом, включая вопросы охраны труда, например, процедуры управления трудом;

При выполнении Договоров проверяются:

- Идентификация персонала по управлению трудом, технике безопасности и охране здоровья, их квалификация и сертификация;
- Сертификаты/разрешения/обучение работников для выполнения требуемой работы;
- Записи о нарушениях безопасности и гигиены труда и ответные меры;
- Записи о несчастных случаях и смертельных случаях и уведомления властей;
- Записи о предусмотренных законом льготах для работников и подтверждение участия работников в соответствующих программах;
- Записи о заработной плате работников, включая отработанное время и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих ЭСС2.

РМО будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении наемных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать в себя периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки проектных участков и рабочих площадок, а также учетных записей и отчетов по управлению трудовыми ресурсами, составленных любыми подрядчиками.

Записи и отчеты по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть рассмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и наемными работниками, записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также внедрение корректирующих мер. действия, записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, проводимом для наемных работников, чтобы объяснить профессиональные риски для здоровья и безопасности и профилактические меры.

## **11 ПЕРВИЧНЫЕ ПОСТАВЩИКИ**

На данном этапе не было выявлено значительного риска использования детского или принудительного труда или серьезных проблем с безопасностью в отношении основных поставщиков. РМО проведет первоначальный отбор и комплексную проверку ключевых потенциальных поставщиков и продавцов с акцентом на показатели охраны труда, лицензирование/разрешения и риски, связанные с человеческими ресурсами (детский труд и принудительный труд), а также оценку гендерных рисков и рисков безопасности в процессе торгов. для подрядчиков. В соответствии с Положением о закупках Всемирного банка, ОУП

должен обеспечить, чтобы ключевые поставщики ( i ) представляли и гарантировали в отношении прошлой деятельности, в частности, что они не подвергались в течение последних пяти лет приостановке, прекращению или иному договорное средство правовой защиты от нарушения обязательства, связанного с принудительным трудом, и (ii) обязательство в отношении будущей работы, в частности, что они не будут использовать принудительный труд. Оба набора договорных требований охватывают использование принудительного труда в целом и не ограничиваются Проектом. После присуждения заявки ОУП потребует от первичных поставщиков определить другие трудовые риски и воздействия, и, если будут выявлены случаи принудительного труда и СЭН/СД, ОУП обеспечит принятие первичными поставщиками надлежащих мер по их устранению. В конечном счете, если исправление невозможно, ОУП в течение разумного периода времени заменит основных поставщиков Проекта поставщиками, которые могут продемонстрировать, что они отвечают соответствующим требованиям ЭСС2.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и шаблон кодекса поведения

### НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ

#### МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ<sup>3</sup>

Необходимо установить минимальные требования к Кодексу поведения с учетом проблем, воздействий и мер по смягчению последствий, указанных в:

- Инструменты ESF для конкретного участка , например, ESIA/ESMP
- условия согласия/разрешения
- требуемые стандарты, включая Руководство Группы Всемирного банка по ОСЗТ
- национальные законодательные и/или нормативные требования и стандарты (если они представляют собой более высокие стандарты, чем Руководство по ОСЗТ ГВБ)
- соответствующие стандарты, например, « Размещение рабочих: процессы и стандарты», соответствующие отраслевые стандарты, например, «жилые помещения для рабочих».
- механизмы рассмотрения жалоб.

Типы выявленных проблем могут включать: риски, связанные с: притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальными домогательствами, гендерным насилием, противоправным поведением и преступностью, поддержанием безопасной среды и т. д.

Минимальные требования Кодекса поведения могут основываться на следующем:

#### ТРЕБОВАНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Удовлетворительный кодекс поведения будет содержать обязательства для всего персонала проекта (включая субподрядчиков и поденщиков), которые подходят как минимум для решения следующих вопросов. Могут быть добавлены дополнительные обязательства, чтобы ответить на особые вопросы региона, места и сектора проекта или на конкретные требования проекта. Вопросы, которые необходимо решить, включают:

- Соблюдение применимых законов, правил и положений юрисдикции
- Соблюдение применимых требований по охране труда и технике безопасности (включая ношение предписанных средств индивидуальной защиты, предотвращение несчастных случаев, которых можно было избежать, и обязанность сообщать об условиях или действиях, которые представляют угрозу безопасности или угрожают окружающей среде)
- Использование запрещенных веществ

---

<sup>3</sup> Примечание. Минимальное содержание формы Кодекса поведения , установленное работодателем, не подлежит существенным изменениям. Тем не менее, Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для учета вопросов/рисков, характерных для Контракта.



- Недискриминация (например, на основании семейное положение, этническая принадлежность, раса, пол, религия, язык, семейное положение, рождение, возраст, инвалидность или политические убеждения)
- Взаимодействие с членами сообщества (например, чтобы передать отношение уважения и недискриминации)
- Сексуальные домогательства (например, для запрета использования языка или поведения, в частности по отношению к женщинам или детям, которые являются неуместными, беспокоящими, оскорбительными, сексуально провокационными, унижающими достоинство или культурно неприемлемыми)
- Насилие или эксплуатация (например, запрет на обмен денег, работы, товаров или услуг на секс, включая сексуальные услуги или другие формы унижительного, унижающего достоинство или эксплуататорского поведения)
- Защита детей (в том числе запрет на автобус, растление или иное неприемлемое поведение с детьми, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности на проектных территориях)
- Санитарные требования (например, обеспечение того, чтобы работники пользовались определенными санитарными удобствами, предоставленными их работодателем, а не открытыми площадками)
- Избегание конфликта интересов (такие как льготы, контракты или трудоустройство, или любой вид преференциального режима или услуг, не предоставляются любому лицу, с которым есть финансовая, семейная или личная связь)
- Соблюдение разумных рабочих инструкций (в том числе в отношении экологических и социальных норм)
- Защита и надлежащее использование имущества (например, запрет на кражу, небрежность или растрату)
- Обязанность сообщать о нарушениях настоящего Кодекса
- Неприменение ответных мер к работникам, которые сообщают о нарушениях Кодекса, если это сообщение сделано добросовестно.

Кодекс поведения должен быть написан простым языком и подписан каждым работником, чтобы указать, что он имеет:

- получил копию кода ;
- им объяснили код ;
- признали, что соблюдение настоящего Кодекса поведения является условием приема на работу; и
- понимал, что нарушения Кодекса могут повлечь за собой серьезные последствия, вплоть до увольнения или обращения в правоохранительные органы.

#### **КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКАМИ**

##### **Кодекс поведения для персонала подрядчика (ES) Форма КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА**

Мы Подрядчик, [введите имя Подрядчика]. Мы подписали контракт с [введите имя Заказчика] на [введите описание Работ]. Эти Работы будут выполняться в [указать Участок и другие места, где будут выполняться Работы]. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по борьбе с экологическими и социальными рисками, связанными с работами. Это относится ко всему нашему персоналу, рабочим и другим работникам на строительной площадке или в других местах, где выполняются работы. Это также относится к персоналу каждого субподрядчика и любому другому персоналу, помогающему нам в выполнении Работ. Все такие лица именуется «Персонал Подрядчика» и подпадают под действие настоящего Кодекса поведения.

Настоящий Кодекс поведения определяет поведение, которого мы требуем от всего Персонала Подрядчика.

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

## ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

- добросовестно и добросовестно выполнять свои обязанности ;
- соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия другого Персонала Подрядчика и любых других лиц;
- поддерживать безопасные условия труда, в том числе путем:
  - обеспечение того, чтобы рабочие места, машины, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли опасности для здоровья;
  - ношение необходимых средств индивидуальной защиты;
  - использование соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов ; и
  - следуя применимым аварийным эксплуатационным процедурам.
- сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, небезопасны или нездоровы, и самоустраняться от работы, которая, по его разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья ;
- относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать определенные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети;
- не заниматься в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Работодателя;
- не заниматься сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое злоупотребление или попытку злоупотребления уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица ;
- не участвовать в сексуальном насилии, что означает фактическое или угрожаемое физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
- не вступать в какие-либо формы сексуальной активности с лицами моложе 18 лет, кроме как в случае ранее существовавшего брака;
- пройти соответствующие учебные курсы, которые будут предоставлены в связи с экологическими и социальными аспектами Контракта, в том числе по вопросам здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия (SEA) и сексуальных домогательств (SH );
- сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не принимать ответных мер против любого лица, которое сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или Работодателю, или которое использует механизм рассмотрения жалоб для Персонала Подрядчика или Механизм рассмотрения жалоб проекта.

## ВЫРАЖЕНИЕ ПРОБЛЕМ

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

1. Свяжитесь с [введите имя Социального эксперта Подрядчика, имеющего соответствующий опыт в рассмотрении дел о сексуальной эксплуатации, сексуальном насилии и сексуальных домогательствах , или, если такое лицо не требуется по Контракту, к другому лицу, назначенному Подрядчиком для решения этих вопросов] в письменной форме по адресу: адрес [ ] или по телефону [ ] или лично [ ]; или
2. Позвоните [ ] , чтобы связаться с горячей линией Подрядчика (если есть) и оставить сообщение.

Личность человека будет храниться в тайне, если только сообщение о подозрениях не предусмотрено законодательством страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или утверждения, которым будет уделено должное и надлежащее внимание. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных неправомерных действиях и проведем расследование и примем соответствующие меры. Мы предоставим теплые направления к поставщикам услуг, которые могут оказать поддержку человеку, столкнувшемуся с предполагаемым инцидентом, в зависимости от ситуации.

Никакого возмездия против любого лица, добросовестно сообщившего о каком-либо поведении, запрещенном настоящим Кодексом поведения, не будет. Такая месть будет нарушением настоящего Кодекса поведения.

#### ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

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

#### ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут какие-либо вопросы по этому Кодексу поведения, я могу связаться с [введите имя контактного лица (лиц) Подрядчика, обладающего соответствующим опытом] и запросив разъяснения.

Имя персонала Подрядчика: [указать имя]

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_

Контрассигнатура уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ А: Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и насилие (СЭН), а также поведение и поведение, представляющее собой сексуальные домогательства (ДГ)

#### ПРИЛОЖЕНИЕ А К ФОРМЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ (SEA), И ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (SH)

Следующий неисчерпывающий список предназначен для иллюстрации типов запрещенного поведения.

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

- Персонал подрядчика сообщает члену сообщества, что он/она может получить работу, связанную с рабочим местом ( например , приготовление пищи и уборка), в обмен на секс.

- Персонал подрядчика, который подключает электричество к домохозяйствам, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на секс.
- Персонал Подрядчика изнасиловал или иным образом подверг сексуальному насилию члена сообщества.
- Персонал Подрядчика отказывает лицу в доступе к Сайту, если оно не оказывает сексуальную услугу.
- Персонал Подрядчика сообщает лицу, претендующему на работу по Контракту, что он/она наймет его/ее только в том случае, если он/она будет заниматься с ним/ней сексом.

(2) Примеры сексуальных домогательств в контексте работы

- Персонал Подрядчика комментирует внешний вид другого Персонала Подрядчика (как положительный, так и отрицательный) и сексуальную привлекательность.
- Когда Персонал Подрядчика жалуется на комментарии, сделанные Персоналом другого Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, Персонал другого Подрядчика отмечает, что он/она «просит об этом» из-за того, как он/она одевается.
- Нежелательное прикосновение к Персоналу Подрядчика или Заказчика со стороны Персонала другого Подрядчика.

Персонал Подрядчика сообщает Персоналу другого Подрядчика, что он/она получит ему/ей прибавку к зарплате или продвижение по службе, если он/она отправит ему/ей свои фотографии в обнаженном виде .