

ПРОЕКТ

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

**ОАО «НАЦИОНАЛЬНАЯ ЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ
ХОЛДИНГОВАЯ КОМПАНИЯ»**

**ПРОЕКТ МОДЕРНИЗАЦИИ И УСТОЙЧИВОСТИ
ЭНЕРГОСЕКТОРА**

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

март 2022 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	2
1.1. Обоснование Проекта и цели разработки проекта	2
1.2. Компоненты Проекта и планируемые инвестиции	2
1.3. Учреждение-исполнитель	3
1.4. Цель и предмет Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО).....	3
1.5. Задачи ПРТО	3
2. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	5
2.1. Типы работников.....	5
2.2. Количество работников проекта	5
2.3. Период работы	6
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	7
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ	9
4.1. Трудовое законодательство Кыргызской Республики	9
4.2. Краткий обзор законодательства в области охраны труда и техники безопасности	11
4.3. Социально-экологические стандарты Всемирного банка: СЭС №2	12
4.4. Основные пробелы между национальным законодательством и СЭС №2 Всемирного банка 13	
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	14
6. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК	15
7. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ	16
8. СРОКИ И УСЛОВИЯ ТРУДА	17
9. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	18
9.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб	18
9.2 Структура МПРЖ для работников, непосредственно задействованных в проекте	18
9.3 Структура МПРЖ для контрактных работников и работников основных поставщиков 19	
9.5 Мониторинг и отчетность по жалобам	20
10. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ С ПОДРЯДЧИКОМ	22
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и образец Кодекса поведения.....	23

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Обоснование Проекта и цели разработки проекта

Правительство Кыргызской Республики (КР) разработало и утвердило в октябре 2021 года Программу среднесрочного развития Кыргызской Республики на 2021-2026 годы, которая определяет общее видение развития государства, следуя фундаментальному принципу «никто не должен быть оставлен позади» Целей устойчивого развития (ЦУР). Приоритетные направления сосредоточены вокруг следующих семи столпов: (i) антикризисные меры; (ii) реформа управления; (iii) формирование благоприятной среды для развития; (iv) развитие ключевых секторов экономики; (v) социальное развитие; (vi) внешняя политика и национальная безопасность; и (vii) особые приоритеты развития. Сектор энергетики обозначен как приоритетный сектор, подлежащий реформированию, в том числе путем постепенной корректировки тарифов в сторону возмещения затрат, использования потенциала возобновляемых источников энергии страны, модернизации инфраструктуры сектора, перехода к оптовому рынку электроэнергии и др.

Энергетический сектор Кыргызской Республики находится под управлением семи акционерных государственных предприятий (ГП), которые отвечают за выработку, передачу и распределение электроэнергии и ее реализацию. В числе этих предприятий: две генерирующие компании – ОАО «Электрические станции» (ОАО «ЭС») и ОАО «Чакан ГЭС», одна передающая компания – ОАО «Национальная электрическая сеть Кыргызстана» (ОАО «НЭСК»), и четыре распределительные компании, обслуживающие регионы – ОАО «Северэлектро» (СЭ), ОАО «Востокэлектро» (ВЭ), ОАО «Ошэлектро» (ОЭ) и ОАО «Жалалабатэлектро» (ЖЭ). Тепловая энергия вырабатывается на ТЭЦ г. Бишкек – государственном энергетическом предприятии, покрывающем около 70 процентов потребности страны в тепловой энергии. Основным собственником всех государственных энергопредприятий является ОАО «Национальная энергетическая холдинговая компания» (ОАО «НЭХК»), единственным акционером которой является Министерство энергетики (Минэнерго), восстановленное в 2021 году. Структура ОАО «НЭХК» организована как холдинговая компания, призванная управлять дочерними энергетическими ГП посредством принятия единых решений на основе стратегии энергетического сектора, разработанной Правительством КР. Министерство энергетики КР осуществляет функции по выработке политики в энергетическом секторе. Департамент по регулированию топливно-энергетического комплекса при Министерстве энергетики регулирует тарифы на электрическую энергию, газ и тепловую энергию в стране, а также выполняет функции лицензирования.

1.2. Компоненты Проекта и планируемые инвестиции

Целью развития Проекта модернизации и устойчивости энергосектора (ПМУЭ) является улучшение финансовых показателей, операционной надежности и социальной устойчивости электроэнергетического сектора.

Предлагаемый проект направлен на повышение операционной эффективности энергетического сектора многомерным образом: внедрением методов сокращения потерь, модернизацией и цифровизацией системы за счет развитой инфраструктуры измерений, управления, а также коммерческих информационных систем. Ожидается, что финансовые показатели улучшатся при соблюдении тарифной траектории в направлении возмещения затрат. Социальная устойчивость будет подкреплена программами социальной помощи для защиты уязвимых групп населения, на которые может негативно повлиять повышение тарифов. Проект также будет способствовать повышению прозрачности энергетического сектора и финансовой дисциплины посредством оказания технической помощи и наращивания потенциала по совершенствованию практики управления сектором и системы корпоративного управления.

Проект реализуется на территории Кыргызской Республики. Проект состоит из следующих четырех компонентов:

- **Компонент 1. Реконструкция и модернизация распределительных сетей**
- **Компонент 2. Цифровизация распределительной сети**

- Подкомпонент 2.1: Установка Развитой инфраструктуры измерений (РИИ) для защиты доходов.
- Подкомпонент 2.2: Установка цифровых инструментов для повышения операционной эффективности и надежности.
- **Компонент 3: Укрепление программ социальной защиты.**
 - Подкомпонент 3.1: Дополнение существующих мер социальной помощи для смягчения воздействия на малоимущие и уязвимые слои населения в краткосрочном периоде.
 - Подкомпонент 3.2: Повышение эффективности социальной помощи и реагирования на возникающие проблемы в социальном секторе в среднесрочном периоде.
- **Компонент 4: Институциональное развитие и поддержка реализации проекта**
 - Подкомпонент 4.1: Институциональное развитие
 - Подкомпонент 4.2: Управление, прозрачность и подотчетность энергетического сектора.
 - Подкомпонент 4.3: Поддержка реализации проекта.

1.3. Учреждение-исполнитель

Общим учреждением-исполнителем Проекта будет ОАО «Национальная энергетическая холдинговая компания» (ОАО «НЭХК»).

1.4. Цель и предмет Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО)

В целях выявления и устранения социально-экологических рисков и воздействий к данному проекту применяется Социально-экологическая политика Всемирного банка (СЭП). Один из десяти социально-экологических стандартов (СЭС), относящийся к рабочему персоналу и условиям труда (СЭС №2), требует, чтобы Заемщики разработали Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). ПРТО были разработаны с целью защиты здоровья, безопасности, прав и благополучия работников проекта, которые будут задействованы в ходе реализации проекта. Данные процедуры также призваны содействовать обеспечению равных возможностей и недопущению дискриминации в трудовых отношениях с учетом национальных и международных требований к труду, включая СЭС №2 Всемирного банка. Цель ПРТО – облегчить планирование проекта и помочь определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов, связанных с проектом. ПРТО поможет: (а) определить различные типы работников проекта, которые, вероятно, будут задействованы в проекте, и (б) определить способы выполнения требований СЭС №2, применимых к различным типам работников.

Область применения настоящих ПРТО охватывает все аспекты проекта, которые потребуют найма рабочей силы для выполнения работ по проекту. Процедуры применимы ко всем типам работников проекта, квалифицированных и неквалифицированных, и касаются всех аспектов, связанных с наймом, условиями труда и работы, вознаграждением, регулированием взаимоотношений с работниками, с охраной труда и техникой безопасности (ОТиТБ), а также механизмов рассмотрения жалоб на рабочем месте. ПРТО также включает меры, связанные с управлением взаимоотношениями с работниками, нанятыми третьими сторонами, или работниками подрядчиков или субподрядчиков.

1.5. Задачи ПРТО

Общая задача данных ПРТО заключается в установлении четко прописанных трудовых процедур для всех работников проекта, а именно, работников, непосредственно задействованных в проекте, и контрактных работников в соответствии с требованиями местного законодательства, положениями и требованиями СЭС № 2 Всемирного банка.

В ПРТО представлены виды деятельности, выполнение которых вызывает риски и воздействия, связанные с условиями труда, основные требования к условиям труда, а также выявленные риски и воздействия, и пробелы в требованиях. В данном документе отражены процедуры, которые необходимо внедрить, чтобы устранить пробелы и обеспечить управление рисками и

воздействиями, включая необходимые для их устранения ресурсы. ПРТО – это динамичный документ, который разрабатывается на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и актуализируется на протяжении всего периода разработки и реализации проекта.

Настоящие ПРТО применяются ко всем работникам проекта, будь то работники, занятые полный рабочий день, неполный рабочий день, временные, сезонные работники или трудовые мигранты. Согласно СЭС №2, ПРТО применимы к Проекту следующим образом:

- Лица, нанятые или привлеченные непосредственно Офисом управления проектом (ОУП) специально для выполнения работ, имеющих отношение к проекту;
- Лица, нанятые или привлеченные подрядчиками для выполнения работ, связанных с основными функциями проекта, независимо от места его реализации;
- Лица, нанятые или привлеченные основными поставщиками по данному проекту.

2. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

СЭС №2 «Рабочий персонал и условия труда» признает необходимость создания рабочих мест и формирования доходов для успешной борьбы с бедностью и обеспечения инклюзивного экономического роста. В дополнение к национальному законодательству в области труда, СЭС №2 рекомендует и поощряет учреждение-исполнителя обеспечить здоровые взаимоотношения между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития, обеспечивая справедливое отношение к работникам проекта, а также безопасные и здоровые условия труда.

2.1. Типы работников

СЭС №2 выделяет следующие категории работников: работники, непосредственно задействованные в проекте, контрактные работники, работники, занятые на общественных работах, и работники основных поставщиков. Настоящие ПРТО применяются к работникам проектов, определенных в СЭС №2. В ПРТО сосредоточено внимание на работниках, непосредственно занятых ОУП, для выполнения работ, касающихся проекта, и персонале, и работниках, занятых на общественных работах, а также контрактных работниках и работниках основных поставщиков.

Работники, непосредственно задействованные в проекте

Работник, непосредственно задействованный в проекте, это работник, с которым Заемщик имеет непосредственные договорные рабочие отношения и конкретный контроль над исполнением работы, условиями труда, и обращением с работником проекта. Работник нанимается или привлекается Заемщиком, Заемщик выплачивает ему заработную плату, и работник подчиняется текущим правилам и контролю со стороны Заемщика. Примерами работников, непосредственно задействованных в проекте, могут быть лица, нанятые или привлеченные отделом реализации проекта Заемщика для выполнения проектирования и надзора, мониторинга и оценки, или взаимодействия с местным населением по вопросам, касающимся проекта.

Контрактные работники

Контрактный работник – это работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работ или оказания услуг, связанных с основными функциями проекта, при этом третья сторона осуществляет контроль над их работой, условиями труда, и обращением с работником проекта. В этих условиях трудовые взаимоотношения имеются между третьей стороной и работником проекта, даже если работник проекта выполняет работу на постоянной основе по проектным мероприятиям. Контрактные работники – это работники, привлеченные к строительным работам и инфраструктурным инвестициям, и деятельности по формированию средств к существованию.

Работники основных поставщиков

Работник основных поставщиков – это работник, нанятый или привлеченный основным поставщиком, поставляющим товары или материалы проекту, над которым основной поставщик осуществляет контроль за работой, условиями труда и обращением с лицом. Ожидается, что работники основных поставщиков включают работодателей сторонних компаний, которые обеспечивают машины и (или) оборудование для строительства, компонента инфраструктурных инвестиций проекта и работники компаний, которые поставляют аппаратное обеспечение, услуги безопасности и уборки.

2.2. Количество работников проекта

Работники, непосредственно задействованные в проекте. Точное количество работников, которые будут задействованы в связи с Проектом, в настоящее время неизвестно. Однако ниже приведены некоторые примерные цифры. Работники, непосредственно задействованные в проекте, вероятно, будут включать координаторов проекта, специалистов и консультантов, которые являются сотрудниками ОУП и агентств-бенефициаров. Работники, непосредственно

задействованные в проекте, будут в основном техническими консультантами, нанятыми ОУП, работа которых будет регулироваться четко сформулированным и взаимно согласованным контрактом, рассмотренным и утвержденным Всемирным банком.

Офис управления проектом (ОУП) будет создан в рамках Нацэнергохолдинга во главе с Директором проекта. В ОУП будут работать специальные группы сотрудников, которые будут заниматься техническим проектированием, социально-экологическими стандартами, закупками, финансовым управлением и выплатами. Два координационных подразделения ОУП отвечают за координацию и надзор за техническими аспектами компонентов энергетики и социальной защиты, соответственно. Работу данных подразделений обеспечивает персонал Проекта по закупкам, финансовому управлению, социальному и экологическому менеджменту. Координационный отдел по мероприятиям, связанным с энергетикой (Компоненты 1, 2 и 4), будет укомплектован техническими специалистами, ответственными за каждую из распределительных компаний-бенефициаров. Учитывая, что ОАО «Северэлектро» имеет опыт работы с проектами, финансируемыми Банком, и развило внутренний потенциал в ходе реализации ESARIP, он будет активно поддерживать ОУП в ходе реализации проекта. Координационный отдел по мероприятиям в области социальной защиты (Компонент 3 и Подкомпонент 4.2) будет укомплектован одним техническим специалистом по вопросам социальной защиты и одним координатором по реализации. Данный отдел будет работать под руководством Министерства труда, социального обеспечения и миграции.

Контрактные работники. Точное количество нанятых по контракту работников проекта на данный момент неизвестно. Численность работников будет известна после начала реализации проекта. В число контрактных работников будут входить:

- *Строительные подрядчики и рабочие.* Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 проекта. Компоненты включают Реконструкцию и модернизацию распределительных сетей и цифровизацию распределительных сетей. В рамках этих компонентов будет работать около 100 человек.
- *Консультанты технической помощи* будут наняты для проведения исследований и наращивания потенциала в рамках компонентов 3 и 4 проекта. Предполагаемое количество нанятых консультантов – около 20 человек.

Работники основных поставщиков

Точное число работников, которые будут работать по контракту в рамках проекта, на данный момент неизвестно. Численность работников будет известна после начала реализации проекта. К работникам основных поставщиков будут относиться:

- *Работники по поставке и установке аппаратно-программного обеспечения.* Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 Проекта. Компоненты включают Реконструкцию и модернизацию распределительных сетей и цифровизацию распределительных сетей, которые представляют собой поставку и установку счетчиков электроэнергии и трансформаторов.

2.3. Период работы

Как правило, работники, непосредственно задействованные в ОУП, должны будут работать полный рабочий день, который составляет 8 часов в день в соответствии с национальным законодательством КР, и около года на протяжении всего проекта. Другие эксперты/консультанты будут наниматься по требованию на протяжении всего проекта. Сроки привлечения контрактных работников будут известны на более поздних этапах; однако они будут привлекаться по мере необходимости для реализации различных подкомпонентов по всей стране для выполнения поставленных задач, осуществления контроля или руководства реализацией проекта.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

В зависимости от вида проектных мероприятий, ожидаются определенные трудовые риски.

Трудовые риски, связанные с контрактными рабочими на уровне подпроектов. Подпроекты будут осуществляться местными подрядчиками, и, скорее всего, большинство контрактных рабочих будут наняты на месте. Все подрядчики должны будут заключить контракт со своими работниками, по содержанию существенно удовлетворяющему целям СЭС №2 и данным ПРТО.

Трудовые риски, включая риски, связанные с притоком рабочей силы и сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами / сексуальными домогательствами (СЭСН/СД), а также риск привлечения детского труда считаются низкими, учитывая запрет принудительного труда, предусмотренный в Трудовом кодексе КР (статья 10 Трудового кодекса). Тем не менее, подрядчики должны будут подписать кодекс поведения в контракте и обязаться обеспечить предотвращение применения детского труда, а сотрудники ОУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут контролировать и отчитываться о том, как соблюдаются эти требования.

Гендерное насилие (ГН), включая вопросы СЭСН/ СД требуют определенных дополнительных мер:

- Специалист, ответственный за взаимодействие с заинтересованными сторонами и коммуникацию, будет осведомлен о вопросах ГН.
- Помимо социокультурных особенностей и способов ненасильственного общения в процессе обучения работников, на повестке дня также будут стоять вопросы ГН. Обучение рабочих включит следующую информацию о ГН:
 - Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах,
 - Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное),
 - Правовые санкции.
- Механизм подачи и рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.
- В целях информирования женщин о таком механизме будут проводиться информационные мероприятия. В рамках таких мероприятий будет распространяться следующая информация:
 - Права женщин;
 - Самозащита в случае насилия и сексуального домогательства;
 - Номер телефонов экстренной службы;
 - Контактная информация учреждений и организаций для обращений;
 - Механизм подачи и рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности.
- Принцип конфиденциальности механизма подачи и рассмотрения жалоб будет отражен во всех информационных материалах.

В ходе реализации проекта будут использоваться дополнительные меры по снижению риска пропорционально риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры управления рабочей силой, планов охраны здоровья и безопасности, детского и принудительного труда, а также протоколов СЭСН/ СД, которые будут применяться к собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим по проекту. Данные процедуры и планы будут представлены в НЭХК и ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на строительные работы. Все подрядчики будут обязаны при заключении договоров взять на себя обязательство не применять детский и принудительный труд, принять меры по смягчению последствий СЭСН/ СД, а сотрудники НЭХК / ОУП, ответственные

за надзор за работой подрядчиков, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭСН/ СД. Все личные данные и жалобы, полученные по Механизму подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ), будут рассматриваться в конфиденциальном порядке, если только лицо, подавшее жалобу, не даст согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность в отношении деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭСН/ СД, которые поступают от местных жителей.

Риски в сфере охраны труда и техники безопасности (ОТиТБ) являются умеренными и будут зависеть от типа работ, которые будут выполняться в рамках подпроекта. Поскольку компоненты 1 и 2 связаны со строительными работами, которые подразумевают работу с электрическими установками под напряжением, сохраняется риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить документально оформленные процедуры регулирования трудовыми отношениями, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями СЭС №2. В соответствии с Планом социально-экологических мероприятий (ПСЭМ/ESMP) все подрядчики должны будут обеспечить использование рабочими основных средств защиты, прохождение базового обучения по технике безопасности и другим превентивным мерам, предусмотренным в Общей схеме управления социально-экологическими рисками и воздействиями (ОСУСЭРВ/ESMF).

Дискриминация и исключение женщин и других уязвимых групп. Должен быть разработан доступный МПРЖ и обеспечена конфиденциальность личной информации. Необходимо следовать взвешенной политики в области гендерного равенства. Необходимо разработать продуманные механизмы мониторинга участия уязвимых групп во всех видах деятельности. Следует установить системы, гарантирующие равные возможности для всех, независимо от пола, национальности и социального положения.

Риск сверхурочной работы. Существует риск, связанный с существующей практикой неучтенного рабочего времени и отсутствием компенсации за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом КР (2004 г.) по согласованию с работодателем работники получают другие часы отдыха в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу (статья 174). Проект будет стремиться устранить этот риск путем информирования Работников, непосредственно задействованных в проекте, об их правах, и создания Механизма подачи и рассмотрения жалоб для таких работников.

Риск заражения COVID-19

Продолжать повышать осведомленность работников о передовой практике профилактики COVID-19 на строительных площадках. Обеспечить соблюдение национальных протоколов по COVID-19, оснащая соответствующими респираторами и СИЗами. Необходимо поощрять вакцинацию всего персонала.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ

4.1. Трудовое законодательство Кыргызской Республики

Трудовое законодательство Кыргызской Республики основывается на Конституции Кыргызской Республики (от 5 мая 2021 года) и состоит из Трудового кодекса (от 4 августа 2004 года № 106), Закона «Об охране труда» (от 1 августа 2003 года № 167) и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики об условиях и охране труда обеспечивает каждому право на:

- Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещено. (Статья 28);
- Право на отдых. Каждый человек имеет право на отдых. Установление максимальной продолжительности рабочего времени, оплачиваемого ежегодного отпуска, еженедельного отдыха и иных условий, предусмотренных законом, обеспечивает это право (Статья 42);
- Охрана здоровья. Каждый человек имеет право на охрану здоровья. (Статья 43); и
- Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, в случае болезни, инвалидности и утраты трудоспособности или потери кормильца в предусмотренных законом порядке и случаях. (Статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 является основополагающим законодательным актом, призванным регулировать все трудовые отношения, возникающие в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Запрещаются любые различия, исключения или предпочтения, 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.

Заработная плата и отчисления

В трудовых договорах и коллективных договорах устанавливаются форма и размер оплаты за выполненную работу. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом 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 компенсационные и социальные выплаты. (Статья 154).

Работодатели могут производить оплату труда работников не реже одного раза в месяц (статья 157). Работодатели также обязаны оплачивать ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а в случае смерти выплачивается компенсация семьям. Удержания из заработной платы разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику. (Статья 161).

Рабочее время

Нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в контракте/соглашении между работодателем и работником.

Работодатели обязаны предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 месяцев,

дополнительные перерывы продолжительностью 30 минут для кормления ребенка грудью не реже чем через каждые 3 часа работы, а матерям с двумя или более детьми – дополнительный перерыв не менее 1 часа в день. По желанию работника дополнительное время перерыва суммируется с перерывом для питания и отдыха, либо в суммированном виде переносится как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его сокращением (статья 309). Детали отгулов устанавливаются в контрактах/соглашениях.

Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, которые беременны или имеют детей в возрасте до трех лет. Для женщин, имеющих детей в возрасте от трех до 14 лет, сверхурочная работа и командировки разрешены, но только при согласии женщины.

Время отдыха

Видами времени отдыха являются (статья 109):

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

Работодатели обязаны предоставлять перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня. Время и продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, рабочими сменами, или по соглашению между работником и работодателем или коллективному договору между работником и работодателем (Статья 110).

Выходные дни

Помимо государственных праздников, работники имеют право на не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работники моложе 18 лет и лица с ограниченными возможностями здоровья - 30 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы также может предоставляться определенным группам лиц и может быть оговорен в контрактах. При увольнении работникам выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Женщинам по заявлению предоставляется отпуск по беременности и родам; работнице 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 любой продолжительности. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, который фактически ухаживает за ребенком.

Сверхурочная работа

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и 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 времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, неполный рабочий день, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (статья 174).

Трудовые споры

Трудовыми спорами считаются «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), коллективным договором и соглашениями» (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, уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд. В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).

Жалобы

Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» (от 4 мая 2007 года № 67) содержит правовые положения об установленных информационных каналах для подачи гражданами своих жалоб, запросов и жалоб. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб – 14 дней со дня поступления, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

4.2. Краткий обзор законодательства в области охраны труда и техники безопасности

Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. Согласно статье 42: «Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума».

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики, введенном в действие с 1 августа 2004 года, есть раздел «Охрана труда и безопасность производства». Трудовой кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанности работодателя по обеспечению охраны труда, государственные нормативные требования охраны труда, а также обязанности работника в области ОТиТБ. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Кодекс рассматривает вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и регистрации 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 1 августа 2003 года, устанавливает правовые основы взаимоотношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, соответствующих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Предусмотрен также допуск должностных лиц уполномоченных государственных органов по охране труда и социальному страхованию, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в организациях, и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работники же обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, обучение и периодический инструктаж по охране труда, а также выполнять лечебно-оздоровительные мероприятия, предписанные медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

4.3. Социально-экологические стандарты Всемирного банка: СЭС №2

Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соответствовать Социально-экологической политике Всемирного банка (СЭП), вступившей в силу в октябре 2018 года и включающей, в частности, социально-экологические стандарты (СЭС)¹. СЭП устанавливает обязательные требования в виде десяти стандартов, которые заемщики должны применять с учетом специфики каждого проекта.

Социально-экологический стандарт 2 («СЭС №2») касается рабочего персонала и условий труда. Данный стандарт признает необходимость создания рабочих мест и формирования доходов для успешной борьбы с бедностью и обеспечения инклюзивного экономического роста. Благодаря справедливому отношению к работникам и обеспечению безопасных и здоровых условий труда заемщики могут содействовать здоровым взаимоотношениям между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития. Ключевыми целями СЭС №2 являются:

- Обеспечение безопасных и здоровых условий труда.
- Обеспечение справедливого обращения, недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей для проектных работников.
- Обеспечение защиты работников проекта, в том числе уязвимых категорий, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим СЭС), а также трудовых мигрантов, работников по найму, муниципальных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств.
- Недопущение использования любых форм принудительного и детского труда.
- Поддержка принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров работниками проекта на основании положений, предусмотренных национальным законодательством.
- Предоставление работникам проекта доступных средств для обсуждения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их беспокойство.

СЭС №2 относится к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, совместителей, временных и сезонных работников, а также трудовых мигрантов. Если в проекте заняты государственные служащие на полный или неполный рабочий день, на них распространяются условия существующих трудовых договоров государственного служащего, за исключением случаев юридически оформленного перевода или прикрепления к проекту.

ОУП обеспечивает разработку и исполнение письменных процедур регулирования трудовых отношений, применимых к проекту. Эти процедуры регулируют трудовые отношения работников проекта с работодателем в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС №2. Они определяют также порядок применения СЭС №2 к различным категориям работников проекта, включая работников, непосредственно задействованных в проекте, и строительных работников. Работникам проекта предоставляется информация и документация относительно условий их занятости в понятной и легкодоступной форме. В информации и документации определяются их права, вытекающие из национального закона о труде и занятости (включая применимые действующие коллективные договоры), в том числе права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также права, вытекающие из требований настоящего СЭС. Такая информация и документация предоставляется в начале трудовых отношений и в случае внесения существенных изменений в условия занятости.

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

4.4. Основные пробелы между национальным законодательством и СЭС №2 Всемирного банка

Таблица 4.1: Краткое описание требований Всемирного банка и основных пробелов с нормативными требованиями Кыргызской Республики

СЭС и предмет	Основные требования ВБ	Основные требования/ пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и регулирование трудовых отношений	<ul style="list-style-type: none"> • Письменные процедуры регулирования трудовых отношений • Сроки и условия занятости • Недопущении дискриминации и обеспечение равных возможностей • Соблюдение кодекса поведения • Разработка Процедур регулирования трудовых отношений, включая ESMP Подрядчика 	<ul style="list-style-type: none"> • Требуется подписание трудового договора, включая процедуры и условия занятости. • Не допускается дискриминация и установлено требование по обеспечению равных возможностей. • Нет правового требования к Процедурам регулирования трудовых отношений. Регулируется Трудовым кодексом и внутренним распорядком для работников.
В. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> • Запрет на детский труд • Запрет на принудительный труд 	<ul style="list-style-type: none"> • Детский труд запрещен (до 14 лет) • Принудительный труд запрещен.
С. Механизм подачи и рассмотрения жалоб, включая жалобы в отношении сексуальной эксплуатации/ надругательств/ домогательств (СЭСН/СД), Кодекс поведения	МПРЖ должен быть доступен для работников, непосредственно задействованных в проекте, и для контрактных работников.	<ul style="list-style-type: none"> • Нет специального процесса МПРЖ для работников, работающих по индивидуальным трудовым договорам. • Процедуры регистрации жалоб и работы по ним доступны в рамках Закона «О порядке рассмотрения обращений граждан».
D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • Для каждого проекта требуется детальная процедура. • Требования по охране работников, обучению работников, документировании инцидентов, готовности к чрезвычайным ситуациям, смягчения последствий и • Мониторинг соблюдения правил ОТиТБ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Нет подробной процедуры для каждого проекта. • Требования по охране работников, обучению работников, документировании инцидентов, готовности к чрезвычайным ситуациям. • Организация производственного контроля
E. Категории работников	Описывает категории работников	Классификация работников отсутствует
F. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> • Минимальный трудоспособный возраст – 14 лет; • Лицо в возрасте от 14 до 18 лет может быть нанято или привлечено только при определенных условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Занятость разрешена с 14 лет, но при согласии опекуна. • Лицу в возрасте от 14 до 18 лет не разрешается работать в трудных и опасных условиях.

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Трудоустройство работников проекта будет основано на принципе равных возможностей и справедливого обращения. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, таких как набор и найм персонала, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда и сроки найма, доступ к обучению, назначение на должность, продвижение по службе, прекращение трудовых отношений или выход на пенсию, или дисциплинарная практика.

Будет создан Руководящий комитет проекта (РКП) для обеспечения общего стратегического и политического руководства и содействия координации между различными агентствами по реализации проекта. Председателем РКП будет Минэнерго, а в его состав войдут представители Минэнерго, Нацэнергохолдинга, Министерства финансов, Министерства труда, социального обеспечения и миграции и др.

Специалист по кадрам, назначенный НЭХК, и специалист по социальным вопросам ОУП будут отвечать за следующее в пределах компетенции:

- внедрение настоящих процедур регулирования трудовыми отношениями;
- обеспечение соблюдения подрядчиками данной процедуры регулирования трудовыми отношениями;
- мониторинг с целью проверки выполнения подрядчиками обязательств по ОТиТБ по отношению к работникам, работающим по контракту и субподряду, в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и СЭС №2;
- мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовыми отношениями;
- мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством по охране труда и технике безопасности;
- мониторинг и проведение обучения по ПРТО и ОТиТБ для работников проекта;
- обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб для работников проекта, а также информирование работников о его назначении и о том, как им пользоваться;
- ведение системы регулярного мониторинга и отчетности по показателям ОТиТБ и здоровья; и
- мониторинг выполнения кодекса поведения работников. Содержание и форма кодекса поведения содержатся в приложении 1.

Подрядчики (Консультанты) будут обязаны:

- подчиняться требованиям национального законодательства и настоящей процедуры регулирования трудовыми отношениями;
- вести документацию о найме и процессе отбора для контрактных работников;
- информировать контрактных работников об их должностных обязанностях и условиях занятости;
- внедрить систему регулярного обзора и отчетности по трудовым отношениям, технике безопасности и охране труда.

В тех случаях, когда подрядчик(и) известен(ны), настоящая процедура регулирования трудовыми отношениями может быть обновлена для включения дополнительных данных о компаниях, привлеченной рабочей силе и т.д., по необходимости.

6. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОРЯДОК

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая найм, компенсацию, условия труда и сроки найма, доступ к обучению, продвижение по службе или прекращение трудовых отношений. Для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками подрядчики будут соблюдать следующие меры, которые будут контролироваться Нацэнергохолдингом и ОУП:

- процедуры найма будут прозрачными, публичными, недискриминационными и открытыми в отношении национальности, веры/религиозных убеждений, ограниченных возможностей здоровья, сексуальности и пола;
- ясно прописанные должностные обязанности будут предоставляться заблаговременно до приема на работу, и в них будут четко обозначены необходимые навыки/опыт для каждой должности;
- со всеми работниками будут заключены договоры с описанием условий работы, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор;
- контрактные работники не должны будут платить никаких сборов за найм. Если плата за найм будет взиматься, ее оплатит Работодатель (в данном случае «работодателем» будет подрядчик);
- в зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном обеим сторонам;
- в дополнение к письменной документации работникам, которые могут испытывать трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и сроков найма;
- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительных консультаций с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Мониторинг

Мониторинг вышеупомянутых мер будет осуществляться непосредственно сотрудниками ОУП, такими как Менеджер проекта, Специалист по кадрам, Координаторы проекта, Специалисты по экологическим и социальным вопросам, Специалист по МиО.

7. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также существуют специальные требования к отпуску, рабочему времени и другим условиям труда. Работодатель должен гарантировать, что ни один строительный работник в возрасте до 18 лет не был принят на работу. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работе в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующей сокращенной продолжительностью рабочего времени: работники в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

Подрядчики обязаны проверять и идентифицировать возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальные документы, например, свидетельство о рождении, идентификационную карту, паспорт, медицинскую карту или справку со школы. Если в проекте будет выявлен несовершеннолетний работник, не достигший минимального трудоспособного возраста, будут приняты меры для немедленного прекращения трудоустройства или найма несовершеннолетнего по принципу ответственности и с учетом наилучших интересов несовершеннолетнего.

8. СРОКИ И УСЛОВИЯ ТРУДА

Условия труда работников, непосредственно задействованных в проекте, определяются их индивидуальными контрактами. Условия должны включать положения, изложенные в «Нормативах о персонале», утвержденных Законом Кыргызской Республики №167 от 1 августа 2003 года «Об охране труда». Для целей настоящего Закона основными базовыми понятиями проекта являются следующие:

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

С постоянными сотрудниками проекта будут заключены индивидуальные соглашения (трудовой договор или договор оказания услуг) с фиксированными ежемесячными ставками заработной платы. Все процедуры найма должны быть задокументированы и подшиты в папки в соответствии с требованиями трудового законодательства Кыргызской Республики.

Процедура регулирования трудовых отношений подрядчика будет определять условия для контрактных и субподрядных работников. Эти условия будут соответствовать, как минимум, данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Кыргызстана, а также Операционному руководству проекта (ОР), ПРТО, ПВЗС, и ОСУСЭРВ (Общая схема управления социально-экологическими рисками и воздействиями).

9. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

9.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб

Механизм рассмотрения жалоб – это процедура, которая обеспечивает четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом найма и с рабочим местом. Как правило, этот механизм принимает форму внутренней процедуры рассмотрения жалоб, за которой следует рассмотрение и ответ руководства, а также обратная связь.

Все м работникам, непосредственно задействованным в проекте, контрактным работникам, и работникам основных поставщиков должен обеспечиваться доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) для решения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность. Такие сотрудники проекта должны быть проинформированы о механизме подачи и рассмотрения жалоб, а также о мерах, принимаемых в целях их защиты от «мести» за его использование, в момент поступления на работу.

В проекте будет использоваться МПРЖ для работников проекта, который создается для проекта в соответствии с целями СЭС №2. МПРЖ с пошаговой процедурой для работников проекта, соответствующей СЭС №2, будет описан в Операционном руководстве проекта (ОР). По сути, он будет находиться на разных уровнях. Этот МПРЖ не совпадает с механизмом рассмотрения жалоб, который должен быть создан для заинтересованных сторон, затронутых проектом. Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников проекта не будет препятствовать работникам использовать судебную процедуру.

Процедуры подачи и рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуре и составу рабочей силы. Процедуры подачи и рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Для соблюдения СЭС №2 будет достаточно условия коллективного договора на уровне подрядчика, устанавливающего механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с трудовыми отношениями, возможно, через их профсоюз и (или) при содействии профсоюза.

МПРЖ будет доступен для всех работников с помощью различных средств (письменно, по телефону, факсу, в социальных сетях и т.д.). Журнал учета жалоб будет вестись в офисе ОУП.

9.2 Структура МПРЖ для работников, непосредственно задействованных в проекте

Для смягчения рисков, связанных с работниками, непосредственно задействованных в проекте, будет создан МПРЖ для таких работников.

Первый уровень – ОУП. Координатор проекта, специалисты отдела кадров, юридического сопровождения и делопроизводства ОУП являются первым уровнем для жалоб, связанных с нарушением трудового законодательства в соответствии с Кодексом поведения и этики в ОУП, который является неотъемлемой частью трудового договора сотрудника. В зависимости от характера поднятого вопроса, указанные лица будут отвечать за своевременный прием, рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с нарушением трудового договора сотрудника. Если вопрос не может быть решен на первом уровне в течение 7 рабочих дней, то он будет передан на следующий уровень.

Второй уровень - Нацэнергохолдинг. Председатель Нацэнергохолдинга является вторым уровнем для рассмотрения жалоб. Для работников, непосредственно задействованных в проекте, если возникает ситуация, когда нет ответа от отдела кадров, или если ответ не удовлетворителен, то податели жалоб и лица, предоставляющие обратную связь, имеют возможность обратиться непосредственно к директору ОУП для продолжения работы по данному вопросу. Жалобы должны быть рассмотрены и обратная связь предоставлена в течение следующих 7 рабочих дней.

9.3 Структура МПРЖ для контрактных работников и работников основных поставщиков

Первый уровень - Подрядчик. Подрядчики разработают собственный МПРЖ и будут решать жалобы контрактных работников. Координатор по МПРЖ, назначенный Подрядчиком, будет регистрировать жалобы и обращения контрактных работников и будет нести ответственность за содействие в решении жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, то он передается на уровень местного ОУП.

Второй уровень - ОУП. Специалист по социальным вопросам на местном уровне ОУП будет Координатором МПРЖ и регистрирует жалобы и обращения работников проекта. Он/она будут нести ответственность за координацию работы с различными отделами/ организациями и лицами по решению данных жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне ОУП в течение 7 рабочих дней, он передается на следующий уровень.

Если ответ от местного уровня ОУП не получен, или если ответ не удовлетворяет подателя жалоб, то он и лица, дающие свои замечания, могут связаться с координатором напрямую, чтобы проделать дальнейшую работу по данному вопросу.

9.4 Рассмотрение жалоб деликатного характера

Принимая во внимание стандарты, касающиеся предотвращения СЭСН/ СД, которые, в соответствии с требованиями Всемирного банка, должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а также будут приняты меры по повышению осведомленности о предотвращении и пресечении СЭСН / СД. На всех этапах реализации проекта, весь персонал проекта и подрядчиков будут проинформированы о принципах контроля и предупреждения рисков, связанных с СЭСН/СД. МПРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, и даст возможность подателю жалобы не опасаться мести. Данные жалобы будут рассмотрены без ненужного промедления, и все виновники будут привлечены к ответственности:

Вопросы СЭСН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- Специалист по социальным вопросам будет отвечать за гендерно-чувствительные вопросы;
- Специалист по социальным вопросам будет информирован о вопросах СЭСН/СД;

Помимо социокультурных особенностей и способов ненасильственного общения в процессе обучения работников, на повестке дня также будут стоять вопросы СЭСН/СД. Семинар для рабочих будет охватывать следующие темы по СЭСН/СД:

- Определение понятия насилия в отношении женщин в национальных и международных документах,
- Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное),
- Правовые санкции.

Механизм подачи и рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.

В целях информирования женщин о таком механизме будут проводиться информационные мероприятия. В рамках таких мероприятий будет распространяться следующая информация:

- Права женщин
- Самозащита в случае насилия и сексуального надругательства
- Номер телефонов экстренной службы
- Контактная информация учреждений и организаций, куда они могут обратиться
- Механизм подачи и рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности

Принцип конфиденциальности механизма подачи и рассмотрения жалоб будет отражаться во всех информационных материалах.

В ходе реализации проекта будут использоваться дополнительные меры по снижению риска пропорционально риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры

управления рабочей силой, планов охраны здоровья и безопасности, а также протоколов СЭСН/СД, которые будут применяться к собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим по проекту. Данные процедуры и планы будут представлены в ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на строительные работы. Все подрядчики будут обязаны при заключении договоров взять на себя обязательство не использовать детский и принудительный труд, принять меры по смягчению последствий СЭСН/СД, а сотрудники ОУП, ответственные за надзор за работой подрядчиков, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭСН/СД. Все личные данные и жалобы, полученные по МПРЖ, будут рассматриваться в конфиденциальном порядке, если только лицо, подавшее жалобу, не даст согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность в отношении деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭСН/СД, которые поступают от местных жителей.

9.5 Мониторинг и отчетность по жалобам

ОУП будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, сути и статусе жалоб и их загрузку в базы данных проекта, созданные ОУП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их разрешению;
- Подготовка отчетов по МПРЖ в рамках составления отчетов о ходе реализации проекта для предоставления ВБ.

Полугодовые отчеты, представляемые в ВБ, должны включать раздел, касающийся МПРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:

- статус реализации МПРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, бюджетирование и т.д.);
- качественные данные о количестве полученных жалоб (заявления, предложения, жалобы, запросы, положительные отзывы), с указанием количества разрешенных жалоб;
- количественные данные о типе жалоб и ответов на них, предоставленных вопросах и жалобах, которые остались нерешенными;
- уровень удовлетворенности принятыми мерами (ответом);
- любые принятые меры по исправлению ситуации.

9.6 Действующий МПРЖ НЭХК

Наряду с требованиями Всемирного банка к разработке и внедрению механизма подачи и рассмотрения жалоб по каждому проекту, финансируемому Банком, также в соответствии с требованиями национального законодательства требуется порядок подачи и рассмотрения жалоб. В Кыргызстане порядок подачи и рассмотрения жалоб регулируется Законом Кыргызской Республики «О порядке рассмотрения обращений граждан» от 15 июля 2013 года № 144.

Таблица 9.1. Каналы доступа к информации и подачи жалоб ²

Описание	Контактная информация
Комитет по рассмотрению жалоб – 1-ый уровень	Офисы муниципалитета в проектной территории
Комитет по рассмотрению жалоб – 2-ой уровень	Местный офис Национальной энергетической холдинговой компании
Комитет по рассмотрению жалоб – 3-ий уровень	Отдел реализации проекта/ Нацэнергохолдинг
Адрес:	г. Бишкек, 720055, ул. Ахунбаева, 119

² Контактная информация будет обновлена после того, как только будет создан ОУП.

Телефон:	+996 (312) 561822, 561922
Горячая линия:	+996 (312) 561932
Веб-платформа:	https://nehk.energo.kg/elektronnaya_priemnaya
Адрес эл. почты:	office@nehk.energo.kg
Платформы социальных сетей:	Vkontakte, Facebook, Twitter, WhatsApp, Telegram
Анонимные жалобы могут также быть поданы по вышеуказанным каналам	

9.7 Система подачи и рассмотрения жалоб

Население и отдельные лица, которые считают, что на них негативно повлиял проект, поддерживаемый Всемирным банком, также могут обращаться с жалобами непосредственно в Банк через Корпоративную службу по рассмотрению жалоб (GRS) Банка (<http://projects-beta.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалоба может быть подана на английском, кыргызском или русском языках. Для обработки жалоб, поданных не на английском языке, потребуется дополнительное время. Жалоба может быть подана в GRS Банка по следующим каналам:

- По электронной почте: grievances@worldbank.org
- По факсу: +1.202.614.7313
- По почте: The World Bank, Grievance Redress Service, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Через офис Всемирного банка в Бишкеке: Кыргызская Республика, г. Бишкек, ул. Московская, 210, bishkek@worldbank.org, тел.: +996 312 625262, niosipenko@worldbank.org, <https://www.worldbank.org/kg>

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное воздействие (воздействия), которое, предположительно, вызвано или может быть вызвано проектом, поддерживаемым Банком. Жалоба должна быть по возможности подкреплена имеющейся документацией и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе следует указать заявителя (заявителей) или назначенного представителя (представителей) и предоставить контактную информацию. Жалобы, поданные через GRS, рассматриваются оперативно, что позволяет быстро уделить внимание проблемам, связанным с проектом.

Кроме того, затронутые проектом сообщества и лица могут подавать жалобы в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая затем определит, был ли причинен или мог ли быть причинен вред в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную комиссию в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка и после того, как руководству Банка была предоставлена возможность ответить на них. Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте www.inspectionpanel.org

10. РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ С ПОДРЯДЧИКОМ

Во все контракты будут включены условия, касающиеся охраны труда и здоровья и безопасности на рабочем месте, как это предусмотрено в Социально-экологической политике Всемирного банка, Типовой документации по закупкам и законодательстве Кыргызстана.

ОУП будет использовать Типовую документацию по закупкам Банка 2017 года для запросов и контрактов, которая содержит требования по условиям труда, охране труда, здоровью и безопасности, и будут ссылаться на настоящие ПРТО. ОУП должен убедиться, что подрядчики являются законными и надежными организациями, и что любые письменные трудовые процедуры, применяемые подрядчиками, соответствуют настоящим Процедурам. В рамках процесса отбора ОУП может изучить следующую информацию:

- Информация в открытых источниках, например, реестры юридических лиц и открытые документы, касающиеся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- Лицензии на ведение коммерческой деятельности, регистрации, разрешения и одобрения;
- Документы, относящиеся к системе регулирования трудовых отношений, включая вопросы ОТиТБ, например, процедуры регулирования трудовых отношений;

В ходе исполнения Контрактов должно быть рассмотрено следующее:

- Идентификация персонала по регулированию трудовых отношений, безопасности и охране труда, их квалификация и сертификаты;
- Сертификаты/ разрешения/ обучение работников для выполнения требуемой работы;
- Записи о случаях нарушения правил техники безопасности и охраны здоровья, а также меры реагирования;
- Записи о несчастных случаях и смертельных исходах и уведомления властей;
- Записи о требуемых по закону льготах для работников и доказательств участия работников в соответствующих программах;
- Ведомости начисления заработной платы работникам, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, показывающие включение положений и условий, отражающих СЭС №2.

ОУП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении контрактных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Такая работа может быть в форме периодических аудитов, инспекций и (или) выборочных проверок мест реализации проекта и рабочих площадок, а также документации и отчетов по регулированию трудовых отношений, составленных любыми подрядчиками.

Возможна проверка следующих документов и отчетов по регулированию трудовых отношений: образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и контрактными работниками, информация о полученных жалобах и их разрешении, отчеты об инспекциях по технике безопасности, включая смертельные случаи и инциденты, и выполнение корректирующих действий, информация о случаях несоблюдения национального законодательства, а также информация об обучении контрактных работников с целью разъяснения рисков для здоровья и безопасности труда и профилактических мер.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и образец Кодекса поведения

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Необходимо установить минимальные требования к содержанию Кодекса поведения (этическому кодексу), учитывая вопросы, воздействия и меры по смягчению последствий, определенные в:

- проектных отчетах, например, ОСЭВ/ПСЭМ;
- одобрениях/условиях получения разрешений;
- требуемых стандартах, включая Руководство по охране труда и технике безопасности Группы Всемирного банка;
- национальных законодательных и (или) нормативных требованиях и стандартах (если они представляют собой более высокие стандарты, чем Руководство по ОТиТБ ГВБ);
- соответствующих стандартах (например, «Жилье для рабочих: Процесс и стандарты», соответствующие отраслевые стандарты, например, размещение работников);
- механизмах рассмотрения жалоб.

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

Минимальные требования к содержанию Кодекса поведения могут быть основаны на следующем:

ТРЕБОВАНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Отвечающий требованиям кодекс поведения будет предусматривать обязательства для всех сотрудников проекта (включая субподрядчиков и поденных работников), которые, как минимум, подходят для решения следующих вопросов. Дополнительные обязательства могут быть добавлены с учетом конкретных проблем региона, местоположения и сектора проекта, или в соответствии с конкретными требованиями проекта. Следующие вопросы необходимо отразить в документе:

- Соблюдение применимых законов, правил и постановлений, действующих в данной юрисдикции;
- Соблюдение применимых требований по охране труда и технике безопасности (включая ношение предписанных средств индивидуальной защиты, предотвращение несчастных случаев, которых можно избежать, и обязанность сообщать об условиях или методах, представляющих угрозу безопасности или угрожающих окружающей среде);
- Использование запрещенных веществ;
- Недопущение дискриминации (например, по признаку семейного положения, национальности, расы, пола, религии, языка, семейного статуса, рождения, возраста, ограниченных возможностей здоровья или политических убеждений);
- Взаимодействие с членами сообщества (например, чтобы передать отношение, основанное на уважении и недискриминации);
- Сексуальные домогательства (например, запрет на использование языка или поведения, в частности, в отношении женщин или детей, которые являются неуместными, домогающимися, оскорбительными, сексуально провокационными, унижительными или культурно неприемлемыми);
- Насилие или эксплуатация (например, запрет на обмен денег, работы, товаров или услуг на секс, включая сексуальные услуги или другие формы унижительного, оскорбительного или эксплуататорского поведения);
- Защита детей (включая запреты на жестокое обращение, растление или иное неприемлемое поведение с детьми, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности на территории проекта);

- Санитарно-бытовые требования (например, обеспечение использования работниками определенных санитарных помещений, предоставляемых работодателем, а не открытых площадок);
- Не допущение конфликта интересов (например, чтобы льготы, контракты или трудоустройство, а также любые виды преференций или услуг не предоставлялись лицам, с которыми существуют финансовые, семейные или личные связи);
- Соблюдение надлежащих рабочих инструкций (в том числе в отношении экологических и социальных норм);
- Защита и надлежащее использование имущества (например, запрет на воровство, небрежность или расточительство);
- Обязанность сообщать о нарушениях настоящего Кодекса;
- Отсутствие преследований в отношении работников, сообщающих о нарушениях Кодекса, если их сообщение было сделано из лучших побуждений.

Кодекс поведения должен быть написан простым языком и подписан каждым работником в знак того, что он:

- Получил копию кодекса;
- Ему/ей был разъяснен кодекс;
- Признает, что соблюдение данного Кодекса поведения является условием приема на работу; и
- Понимает, что нарушение Кодекса может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в судебные органы.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ПОДРЯДЧИКОВ

Форма Кодекса поведения для персонала подрядчика (ES)

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Мы являемся Подрядчиком [укажите название Подрядчика]. Мы подписали контракт с [укажите название Заказчика] на [укажите описание Работ]. Работы будут проводиться на [укажите Участок и другие места, где будут проводиться Работы]. Наш контракт требует от нас осуществления мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства.

Примечание:

Минимальное содержание Кодекса поведения, указанное Заказчиком, не может быть существенно изменено. Однако Подрядчик может добавить требования по необходимости, в том числе с учетом особых вопросов/рисков, связанных с Контрактом.

Настоящий Кодекс поведения входит в комплекс наших мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами. Кодекс распространяется на весь наш персонал, рабочих и других сотрудников на Рабочем участке или в других местах, где ведутся Работы. Он также распространяется на персонал каждого субподрядчика и любой другой персонал, помогающий нам в выполнении Работ. Все такие лица именуется «Персонал Подрядчика», и на них распространяется действие настоящего Кодекса поведения.

Данный Кодекс поведения определяет поведение, которого обязан придерживаться весь персонал Подрядчика.

Наше рабочее место – это среда, где не допускается небезопасное, оскорбительное, грубое или насильственное поведение, и где все люди чувствуют себя комфортно, поднимая вопросы или выражая свои обеспокоенности без страха отмщения.

ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика:

- компетентно и добросовестно выполняет свои обязанности;
- соблюдает настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по охране здоровья, безопасности и благополучию другого Персонала Подрядчика и любых других лиц;
- поддерживает безопасные условия труда, в том числе путем:
 - обеспечения того, чтобы рабочие места, машины, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли угрозы здоровью;
 - ношения необходимых средств индивидуальной защиты;
 - использования соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и средств; и
 - соблюдения применимых процедур действий в чрезвычайных ситуациях.
- сообщает о рабочих ситуациях, которые, по его/ее мнению, не являются безопасными или здоровыми, и выходить из рабочей ситуации, которая, по его/ее обоснованному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его/ее жизни или здоровья;
- относится к другим людям с уважением и не дискриминирует конкретные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, трудовые мигранты или дети;
- не участвует в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Заказчика;
- не занимается сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое или предполагаемое злоупотребление уязвимым положением, неравноправным положением или доверием в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь, получением денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- не участвует в сексуальном насилии, которое означает фактическое или угрожающее физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
- не вступает в сексуальные отношения в любой форме с лицами, не достигшими 18-летнего возраста, за исключением случаев уже существующего брака;
- проходит соответствующие учебные курсы, которые будут организованы по экологическим и социальным аспектам Контракта, в том числе по вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и сексуального надругательства (СЭСН) и сексуальных домогательств (СД);
- сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не принимает ответные меры в отношении любого лица, которое сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или Заказчику, или которое использует механизм рассмотрения жалоб персонала Подрядчика или механизм рассмотрения жалоб проекта.

ВЫРАЖЕНИЕ ОБЕСПОКОЕННОСТИ

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

1. Связаться с [укажите имя Социального эксперта Подрядчика с соответствующим опытом урегулирования случаев, связанных с сексуальной эксплуатацией, сексуальным надругательством и сексуальным домогательством, или, если такое лицо не требуется по Контракту, имя любого другого лица, назначенного Подрядчиком для решения данных вопросов] в письменном виде по адресу [] или по телефону [] или лично по адресу []; или

2. Позвонить по номеру [], чтобы связаться по горячей линии с Подрядчиком (если имеется) и оставьте свое сообщение.

Личность человека будет сохранена в тайне, за исключением случаев, когда сообщение об обвинениях предусмотрено законодательством страны. Также допускается подача анонимных жалоб или заявлений, которые будут рассмотрены со всем должным вниманием. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможном неправомерном поведении, и будем проводить расследование и принимать соответствующие меры в этой связи. В случае необходимости мы порекомендуем специальные службы, которые могут оказать поддержку лицу, пережившему предполагаемый инцидент.

Не будет никаких преследований в отношении любого лица, которое добросовестно выражает беспокойство по поводу любого поведения, запрещенного данным Кодексом поведения. Такое преследование является нарушением настоящего Кодекса поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение Кодекса поведения Персоналом подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения и возможного обращения в органы правовой защиты.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что, если у меня возникнут вопросы по данному Кодексу поведения, я могу связаться с [укажите имя контактного лица (лиц) Подрядчика с соответствующим опытом] и попросить разъяснений.

ФИО сотрудника Подрядчика: [укажите имя]

Подпись: _____

Дата: (день, месяц, год): _____

Подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (день, месяц, год): _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Поведение, представляющее Сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства (СЭСН) и поведение, представляющее Сексуальное домогательство (СД)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 К ФОРМЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И СЕКСУАЛЬНЫЕ НАДРУГАТЕЛЬСТВА (СЭСН) И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (СД)

Следующий неполный перечень иллюстрирует типы запрещенного поведения:

(1) Примеры сексуальной эксплуатации и надругательств включают, не ограничиваясь:

- Персонал подрядчика говорит члену местного сообщества, что он/она может предоставить им работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборку), в обмен на секс.
- Персонал подрядчика, который подводит электричество к домохозяйствам, говорит, что он может подключить к электросети домохозяйств, возглавляемых женщинами, в обмен на секс.

- Персонал подрядчика насилует или иным образом подвергает сексуальному насилию члена местного сообщества.
- Персонал подрядчика отказывает человеку в доступе на объект, если он/она не окажет сексуальную услугу.
- Персонал Подрядчика говорит человеку, претендующему на работу по Контракту, что примет его/ее на работу только в том случае, если он/она займется с ним/ней сексом.

(2) Примеры сексуального домогательства в рабочей среде:

- Персонал Подрядчика комментирует внешний вид другого персонала Подрядчика (положительно или отрицательно) и сексуальную привлекательность.
- Когда Персонал Подрядчика жалуется на замечания другого Персонала Подрядчика по поводу его/ее внешности, другой Персонал Подрядчика комментирует, что он/она «напрашивается на это» из-за того, как он/она одевается.
- Нежелательные прикосновения к персоналу Подрядчика или Заказчика со стороны другого персонала Подрядчика.
- Персонал Подрядчика говорит другому персоналу Подрядчика, что он/она обеспечит ему/ей повышение зарплаты или продвижение по службе, если тот/она пришлет ему/ей свои фотографии в обнаженном виде.