

РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

**ПРОЕКТ ПО РАСШИРЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ЖЕНЩИН В ТАДЖИКИСТАНЕ (Р511398)**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ
(ПУТР)**

ДУШАНБЕ - 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	Ошибка! Закладка не определена.
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	10
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	14
3.2 Риски для здоровья и безопасности на рабочем месте: этап строительства.....	14
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВСЕМИРНОГО БАНКА ЭСС	22
4.1 Национальное трудовое законодательство	22
4.2 Охрана труда и техника безопасности.....	24
4.3 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2	25
5. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС 2 ВСЕМИРНОГО БАНКА.....	27
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	29
7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	32
8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	Ошибка! Закладка не определена.
9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	333
10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	Ошибка! Закладка не определена. 5
10.1 Описание МРЖ Проекта	36
10.2 Рассмотрение деликатных жалоб.....	38
10.3 Ответственность МРЖ	39
Национальная система рассмотрения жалоб Таджикистана	Ошибка! Закладка не определена.
10.5 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка	41
11. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ.....	42
ПРИЛОЖЕНИЯ	Ошибка! Закладка не определена. 8
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Пример кодекса поведения для сотрудников	Ошибка! Закладка не определена. 8

АББРЕВИАТУРЫ

ЭСС	Экологические и социальные стандарты Всемирного банка
МРЖ	Механизм рассмотрения Жалоб
РТ	Республика Таджикистан
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
ЭиС	Экологические и социальные
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
ОТТБ	Охрана труда и техника безопасности
ГРП	Группа реализации проекта
СЭН/СД	Риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств
ГУ БИТ	Государственное Учреждение «Бизнес-инкубатор Таджикистана»
ВБ	Всемирный Банк

ВВЕДЕНИЕ

1. Введение

Проект расширения экономических возможностей женщин Таджикистана (П511398) (далее — Проект или ПРЭВЖТ) — это инициатива, направленная на улучшение экономического положения женщин в стране. Его цель — создание условий для увеличения вовлеченности женщин в предпринимательстве, занятости и развитии бизнеса, а также предоставление им доступа к ресурсам, знаниям и возможностям для получения стабильного дохода. Проект реализуется Государственным комитетом по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан (ГКИУГИ) при технической поддержке Всемирного банка.

Программа ПРЭВЖТ дополняет и развивает проекты по расширению экономических прав и возможностей женщин в Таджикистане, поддерживаемые Группой Всемирного банка и другими партнерами по развитию. Проект будет опираться на проекты, реализуемые Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР), Азиатским банком развития (АБР) и Программой развития ООН (ПРООН), а также самим Всемирным банком, чтобы обеспечить актуальность и инновационность и сократить дублирование. Опыт этих проектов будет использован при разработке методологии проекта, включая разработку бизнес-моделей, а также роли и возможностей женщин в цепочках создания ценности.

В рамках проекта мероприятия включают обучение и развитие навыков для женщин-предпринимателей, поддержку малых и средних предприятий, возглавляемых женщинами, разработку и продвижение бизнес-моделей, учитывающих гендерные аспекты, расширение доступа женщин к финансированию, технологиям и рынкам, а также вовлечение женщин в цепочки создания ценности и более широкие экономические экосистемы.

Проект напрямую способствует реализации двух ключевых компонентов Рамочной программы партнерства (РПП) и достижению второй цели Глобальной гендерной стратегии Всемирного банка.

Проект станет первым в портфеле Таджикистана проектом, сфокусированным на расширении экономических возможностей женщин, и позволит pilotировать инновационные виды занятости для женщин совместно с МФК.

Проект реализуется Государственным комитетом по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан (ГКИУГИ) при технической поддержке Всемирного банка.

При Государственном комитете по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан (ГКИУГИ) будет создана Группа по реализации проекта (ГРП). ГКИУГИ, имеющий представительства в целевых районах, уполномочен создавать благоприятные правовые, финансовые и практические условия для развития предпринимательства, а также обеспечивать женщинам доступ ко всем возможностям для инвестиций и инноваций.

ГРП организует закупку услуг у технического партнера для реализации всех мероприятий проекта в целевых районах. Технический партнер будет способствовать развитию потенциала государственных партнеров в ходе реализации проекта для обеспечения устойчивости его результатов после завершения.

Для обеспечения своевременной и качественной реализации проекта планируется привлечь к технической поддержке Государственное учреждение «Бизнес-инкубатор Таджикистана» (ГУБИТ), имеющий подходящий опыт в этой области.

1.2 ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Проект дополняет и развивает проекты по расширению экономических возможностей женщин в Таджикистане, поддерживаемые Группой Всемирного банка и другими партнерами по развитию. Он будет опираться на проекты, реализуемые ЕБРР, АБР и ПРООН, а также самим Всемирным банком, чтобы обеспечить актуальность и инновационность и сократить дублирование. Уроки этих проектов будут использованы при разработке методологии проекта, включая разработку бизнес-моделей, а также роль и возможности женщин в цепочках создания ценности.

Проект также будет опираться на опыт программы Всемирного банка E-GATE, которая способствует цифровой интеграции, позволяя предприятиям, возглавляемым женщинами, внедрять электронную коммерцию и создавая возможности трудоустройства для женщин в сфере управления платформами в соответствии с целями РПП в отношении роста частного сектора, создания рынков и человеческого капитала. Проект также будет сотрудничать с инициативой ЛСА «Одно село — один продукт» (OVOP).

Проект является инновационным в нескольких аспектах, включая пилотное внедрение групповых мероприятий по обеспечению средств к занятости, наращивание потенциала женщин-предпринимателей для выхода на нетрадиционные рынки и установление связей с банковским сектором. Развитие групповых мероприятий по обеспечению средств к существованию женщин будет сосредоточено на формальной регистрации в налоговых органах и имеет потенциал для предоставления женщинам доступа к стабильным возможностям получения дохода, улучшения кредитной дисциплины, повышения коллективной переговорной силы и жизнеспособности предприятий. Проект также будет пилотировать углубление партнерства с МФК, в частности, путем оказания помощи бенефициарам проекта в открытии банковских счетов и поддержки перспективных предприятий, возглавляемых и принадлежащих женщинам, в обеспечении доступа к региональным рынкам и более продвинутым формам финансовой инклюзии. Проект также предоставит правительству Таджикистана рекомендации по политике в отношении того, как более эффективно поддерживать женщин-предпринимателей.

Проект также способствует достижению стратегической цели 2 Гендерной стратегии Всемирного банка (2024-2030 финансовые годы), которая направлена на расширение и обеспечение экономических возможностей для женщин. Таджикистан является одной из 16 стран, участвующих в ускоренной реализации Гендерной стратегии Всемирного банка.

Проект напрямую способствует достижению двух основных направлений Рамочной программы партнерства со страной и второй цели Глобальной гендерной стратегии Всемирного банка. Это включает в себя второе направление Рамочной программы партнерства страны с Таджикистаном (2019-2025 финансовые годы), которое фокусируется на человеческом капитале и социальной устойчивости, и третье направление, которое фокусируется на развитии частного сектора и создании рынков. В настоящее время Таджикистан находится в процессе обновления Рамочной программы партнерства со страной (2025-2030 финансовые годы). Расширение экономических возможностей женщин (РЭВЖ) планируется рассматривать как отдельную цель, а также как межсекторальную тему.

КОМПОНЕНТЫ ПРОЕКТА:

Проект по расширению экономических возможностей женщин в Таджикистане состоит из трех компонентов:

Компонент 1. Поддержка отдельных лиц и групп в обеспечении средств для занятости (3,1 млн долларов США)

Компонент 2: Поддержка зарегистрированных микро, малых и средних предприятий (ММСП), возглавляемых или управляемых женщинами (1,2 млн долларов США).

Компонент 3: Управление проектом, мониторинг, оценка и коммуникация (0,5 млн долларов США)

Компонент 1. Поддержка отдельных лиц и групп в обеспечении средств к существованию (3,1 млн долларов США). Этот компонент будет оказывать поддержку новым или существующим женским неофициальным предприятиям посредством предпринимательского обучения, предоставления грантов и поддержки после легального оформления предпринимательской деятельности. Мероприятия по наращиванию потенциала и наставничеству будут способствовать развитию навыков, уверенности в себе и созданию сетей контактов у бенефициаров. Он поддержит 3200 начинающих женщин-предпринимателей, обучив их финансовой грамотности, предпринимательским и деловым навыкам. Эти тренинги будут разработаны с учетом рекомендаций МФК и адаптированы к местным условиям. После этих тренингов бенефициарам будет оказана практическая помощь в разработке бизнес-планов и предоставлены рекомендации по получению грантов или кредитов из различных источников, включая государственные программы поддержки предпринимательства и местные микрофинансовые учреждения. Бизнес-планы могут быть разработаны как индивидуально, так и в группе. Компонент также будет pilotировать модели группового обеспечения средств к существованию и оказывать группам практическую поддержку в создании механизмов управления и институционализации механизмов сбережений для эффективного ведения совместного бизнеса. Из числа бенефициаров, прошедших обучение, в рамках этого компонента будет отобрано и профинансирано 1600 бизнес-планов с предоставлением материальной помощи (включая инструменты и оборудование) или денежных грантов (до 1500 долларов США для отдельных лиц и 7000 долларов США для групп). Женщины могут подавать бизнес-планы из любого сектора в соответствии со своими навыками. В случае агробизнеса проект будет поддерживать только бизнес-планы, ориентированные на переработку, агрегацию и упаковку. Предпочтение будет отдаваться бизнес-планам, которые являются инновационными (экологичные, цифровые) или разработаны для уязвимых групп (жертвы гендерного насилия, домохозяйства, возглавляемые женщинами, брошенные женщины трудовыми мигрантами). Бенефициары грантов также получат 12-месячную поддержку в виде наставничества и коучинга по вопросам юридической регистрации, открытия банковских счетов, маркетинга и закупок. МФК поможет определить банковских партнеров для формирования финансовой истории. Наставники также будут ежемесячно оценивать показатели деятельности предприятия для обеспечения его устойчивости.

Компонент 2: Поддержка зарегистрированных микро, малых и средних предприятий (ММСП), возглавляемых или управляемых женщинами (1,2 млн долларов США). Этот компонент окажет поддержку 100 ММСП, возглавляемым или управляемым женщинами, в развитии, внедрении цифровых решений и создании рабочих мест. 100 ММСП получат индивидуальную и основанную на потребностях поддержку для выявления областей для роста бизнеса, услуги по развитию бизнеса и обучение по вопросам устойчивого развития и электронной коммерции (с использованием опыта E-GATE). 50 ММСП будут отобраны на конкурсной основе для получения грантов в рамках проекта (до 15 000 долларов США на каждое ММСП) с требованием софинансирования в размере 20 процентов. Предпочтение будет

отдаваться инновационным бизнес-планам (цифровые, экологически чистые решения), создающим больше рабочих мест и устанавливающим связи с более мелкими поставщиками (предпочтительно женщинами), таким как те, которые поддерживаются в рамках компонента 1. Получатели грантов также получат наставничество после получения гранта для реализации и обеспечения устойчивости. Перспективные малые и средние предприятия будут приглашены в программу акселерации под руководством МФК для изучения региональных рынков и получения доступа к дополнительному финансированию.

Компонент 3: Управление проектом, мониторинг и оценка (МиО) и коммуникация (0,5 млн долларов США). Этот компонент будет способствовать эффективной реализации проекта посредством трех подкомпонентов: (i) управление и администрирование проекта: подбор персонала для ГРП, закупки, аудиты и координация заинтересованных сторон, (ii) мониторинг и оценка (МиО): включает базовые и итоговые исследования, механизм обратной связи и регулярное отслеживание прогресса, и (iii) коммуникация и распространение информации: запуск проекта, отчетность, обмен опытом (например, ознакомительные поездки) и рекомендации по политике.

Локация Проекта

Проект будет реализовываться в восьми районах трех регионов Таджикистана, включая РРП, ГБАО и Душанбе. В РРП проект будет реализован в городах Рогун, Турсунзода и Нурабод; в ГБАО — в Рошткала, Вандж и Шугнон; а в Душанбе — в пригородных районах Шохмансур и Фирдавси. Данные локации выбраны по согласованию с правительством Таджикистана на основе данных, предоставленных Налоговым комитетом, о количестве существующих и зарегистрированных предприятий, возглавляемых женщинами, в районах по всей стране. Нурабод, Рогун, Рошткала, Шугнон и район Шохмансур выбраны на основе наименьшего количества зарегистрированных предприятий, возглавляемых женщинами, по сравнению с другими районами соответствующих регионов. В Турсунзода, Вандж и районе Фирдавси относительно больше предприятий, возглавляемых женщинами, но они выбраны для предоставления возможностей для обмена информацией и сотрудничества менее опытным женщинам-предпринимателям из отстающих целевых районов. Для всех выбранных районов характерны высокий уровень социального консерватизма и более высокий уровень бедности.

Ключевой риск

Проект по расширению экономических возможностей женщин в Таджикистане использует инновационные подходы для повышения участия женщин в предпринимательстве. Хотя общий уровень риска оценивается как умеренный, проект функционирует в сложной трудовой и социально-культурной среде. Эти проблемы включают в себя пробелы в законодательстве, институциональные ограничения, социальные нормы и волатильность рынка. В таблице ниже представлены ключевые риски, связанные с трудовой сферой, и соответствующие стратегии смягчения для обеспечения эффективной и инклюзивной реализации.

Риски, связанные с управлением и институциональной координацией: Слабая координация между центральными и местными органами власти может препятствовать эффективной реализации мероприятий, связанных с трудовыми отношениями, особенно в сельских или социально консервативных районах.

Меры по смягчению последствий: Создание надежных межведомственных координационных механизмов; Согласование проектной деятельности с национальными стратегиями в области труда и политикой расширения прав и возможностей женщин; Обеспечение инклюзивного участия местных властей посредством наращивания потенциала и совместных процессов планирования.

Политическая и нормативно-правовая среда: Существующая национальная трудовая и экономическая политика недостаточно уделяет приоритетное внимание женскому

предпринимательству, формализации или гибким моделям работы, адаптированным к потребностям женщин.

Меры по смягчению последствий: Участие в структурированном политическом диалоге с соответствующими министерствами и заинтересованными сторонами; Поддержка разработки гендерно-ориентированной трудовой политики, включая упрощенные процедуры регистрации, защиту материнства и доступ к социальному страхованию; Согласование с предстоящей Рамочной программой партнерства со страной (РПП 2025–30) и Гендерной стратегией Всемирного банка (2024–30).

Институциональный потенциал и надзор за трудовыми отношениями: Несмотря на то, что ГКИУГИ обладает богатым опытом реализации проектов, ее возможности по управлению поддержкой занятости женщин, финансовой инклюзии и развитием предпринимательства все еще находятся на стадии формирования.

Меры по смягчению последствий: Оказание целенаправленной поддержки ГКИУГИ и другим партнерам-исполнителям, предоставление технической помощи в таких областях, как посредничество в трудоустройстве, поддержка бизнеса с учетом гендерных аспектов и мониторинг трудовых отношений, использование партнерских отношений с МФК, ЛICA и специализированными НПО.

Социальные нормы и гендерные барьеры: Традиционные гендерные роли в целевых регионах могут ограничивать мобильность женщин, доступ к обучению и участие в формальной экономической деятельности.

Меры по смягчению последствий: Запуск информационных и диалоговых кампаний на уровне сообществ, вовлечение мужчин-членов семьи и лидеров сообществ в информационно-пропагандистскую работу, а также продвижение историй успеха и обмен опытом между консервативными и более прогрессивными районами.

Неформальная экономика и социальная изоляция: Многие женщины работают в неформальной экономике, не имея юридических знаний, социальной защиты и доступа к правовой защите. Риск изоляции особенно высок для молодежи, сельских женщин и домохозяйств, возглавляемых женщинами.

Меры по смягчению последствий: Содействовать официальной регистрации женщин-предпринимателей и коллективов. Обеспечить связь бенефициаров с программами социального страхования и обучением трудовым правам, а также внедрить инклюзивные стратегии охвата и укрепить механизмы рассмотрения жалоб.

Ограниченный доступ к финансовым и цифровым услугам: Барьеры на пути доступа к банковским услугам, цифровым платформам и финансовым продуктам препятствуют развитию устойчивого бизнеса у женщин или получению оплачиваемой работы.

Меры по смягчению последствий: Установление партнерских отношений с местными финансовыми учреждениями и поставщиками цифровых услуг, предоставление обучения цифровой и финансовой грамотности с акцентом на сельские и малообеспеченные группы населения, а также расширение доступа женщин к платформам электронной коммерции и финтех-решениям.

Экономическая и рыночная нестабильность: Макроэкономические потрясения, такие как инфляция или девальвация валюты, могут снизить устойчивость новых предприятий и сократить заработную плату.

Меры по смягчению последствий: Предусмотреть планы действий на случай непредвиденных обстоятельств и бюджетирование с учетом инфляции, поощрять диверсификацию бизнес-моделей и источников доходов, а также осуществлять мониторинг тенденций на рынке труда и соответствующим образом корректировать реализацию проекта.

Фидуциарные и комплаенс-риски: Расширение партнерских отношений в рамках реализации (например, с банками, микрофинансовыми организациями, поставщиками услуг) может увеличить фидуциарные риски, связанные с управлением мероприятиями, ориентированными на рынок труда, и финансовыми потоками для бенефициаров. Меры по смягчению последствий: Проведение комплексной оценки всех партнеров-исполнителей, обеспечение надежного финансового управления, ведение аудиторских следов и систем отчетности, а также внедрение механизмов прозрачности и подотчетности в каналы предоставления услуг, особенно в те, которые включают прямую финансовую поддержку женщин.

Ориентация проекта на гендерно-ориентированную занятость и предпринимательство влечет за собой ряд операционных и контекстуальных рисков, которые хорошо изучены и считаются управляемыми. Благодаря адаптивной реализации, институциональному сотрудничеству и поддержке политики, основанной на фактических данных, проект имеет все возможности для значительного улучшения интеграции женщин на рынке труда и внесения вклада в более широкую формализацию и устойчивость женской рабочей силы в Таджикистане.

Экологические и социальные аспекты

В данном проекте рассматриваются экологические и социальные аспекты в рамках подхода/структуре экологических и социальных стандартов Всемирного банка (ЭСС). Один из стандартов, ЭСС 2, касается условий труда и занятости и предполагает, что заемщики разработают процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР определяет ключевые потребности в рабочей силе и связанные с ними риски, а также помогает заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР — это постоянно обновляемый документ, который создается на ранних этапах подготовки проекта и пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описывается тип работников, которые могут быть задействованы в проекте, и процесс управления ими.

Степень экологического риска считается «умеренной», поскольку предлагаемые работы в рамках компонентов 1 и 2 имеют малый или средний масштаб, а связанные с ними воздействия на окружающую среду будут носить временный характер, предсказуемы и могут быть соответствующим образом смягчены.

Кроме того, предполагается, что все эти работы будут выполняться на уровне местных сообществ и не будут проводиться в экологически чувствительных районах. Также не ожидается, что они приведут к серьезным негативным последствиям для здоровья человека и окружающей среды. Уровень социального риска оценивается как «Существенный».

Все описанные ниже социальные риски выявлены и могут быть смягчены. Проектные районы представляют собой отдельные регионы, но подвержены общим рискам нестабильности. Уязвимость границы и отсутствие устойчивых возможностей трудоустройства и деятельности, приносящей доход, привели к безработице и бедности, которые являются ключевыми факторами, побуждающими людей вступать в экстремистские группы. Женщины и молодежь особенно уязвимы к таким рискам. Таким образом, проектные районы характеризуются: (i) межрегиональными и международными/трансграничными рисками; (ii) экономическими рисками, а именно высокой безработицей, особенно среди молодежи, а также значительной зависимостью домохозяйств от денежных переводов, что делает их уязвимыми к внешним экономическим условиям и колебаниям; (iii) социальные риски, когда определенные сегменты населения подвержены риску исключения/отчуждения из-за присущих им структурных недостатков и/или контроля со стороны [местных] элит. Эффективность этих мер в значительной степени зависит от институциональных механизмов и организации реализации проекта, в частности, от деятельности НПО, которые будут привлечены для предоставления услуг социального посредничества. Поскольку процесс привлечения НПО будет происходить

только во время реализации проекта, поэтому результаты неочевидны. Наконец, проект будет по своей сути избегать любых действий, которые могли бы привести к физическому и/или экономическому перемещению или разрушению каких-либо существующих структур. Снос каких-либо сооружений не предусмотрен. Однако существует вероятность изъятия земельных участков, в связи с чем возникают риски, связанные с переселением. Все социальные риски были выявлены и могут быть снижены с помощью соответствующих мер. В связи с вышеизложенным уровень социального риска сохраняется как «Существенный».

Объем и структура процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР)

Объем ПУТР должен соответствовать требованиям, изложенным в ЭСС 2 Всемирного банка. Взаимодействие будет спланировано как неотъемлемая часть экологической и социальной оценки проекта, а также проектирования и реализации проекта. Данный отчет состоит из 10 глав. Глава 1 служит введением. Обзор использования рабочей силы в проекте представлен в главе 2. Основные потенциальные риски, связанные с трудовыми ресурсами, перечислены в главе 3. Правовая база, регулирующая трудовые отношения в Таджикистане, и анализ пробелов в ЭСС 2 Всемирного банка обсуждаются в главе 4. Механизмы реализации, возрастные ограничения, политика и процедуры, а также сроки рассмотрения трудовых претензий приводятся в последующих главах. Механизм рассмотрения жалоб и взаимодействие с подрядчиками представлены в последних двух главах, 9 и 10, соответственно.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

2.1 Типы работников

В соответствии с ЭСС 2 Всемирного банка работники подразделяются на постоянных работников, работников по контракту, работников из числа местных жителей и работников первичного звена. Ожидается, что проект будет включать следующие категории работников: постоянные работники и работники по контракту. Непосредственные работники — это группа реализации проекта (ГУП), ответственные за общую реализацию и координацию проекта, краткосрочные консультанты, участвующие в подготовке проектной документации и оценочных работах, а также другие специалисты и работники, нанятые непосредственно проектом. Работники по контракту — это работники компаний и организаций, отобранных для выполнения проектных мероприятий. Определение категорий работников в соответствии с ЭСС 2 приведено ниже:

Постоянные работники: Лица, нанятые или привлеченные непосредственно Заемщиком (включая инициатора проекта и организации, реализующие проект) для работы, непосредственно связанной с проектом. Таким образом, «непосредственный работник» — это работник, с которым Заемщик имеет прямые трудовые отношения и осуществляет прямой контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. Работник нанят или привлечен Заемщиком, получает заработную плату непосредственно от Заемщика и подчиняется ежедневным указаниям и контролю Заемщика. Примерами непосредственных работников могут быть лица, нанятые или привлеченные подразделением Заемщика по реализации проекта для выполнения проектных и надзорных работ, мониторинга и оценки или взаимодействия с местным сообществом в связи с проектом.

Работники по контракту: Лица, нанятые или привлеченные через третьих лиц для выполнения работы, связанной с основными функциями проекта, независимо от местоположения, называются работниками по контракту. Таким образом, « работник по контракту » — это работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работы или оказания услуг, связанных с основными функциями проекта, при этом третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работниками проекта. В таких обстоятельствах трудовые отношения возникают между третьей стороной и работником

проекта, даже если работник проекта работает на постоянной основе в рамках проектной деятельности.

Работники из числа местного населения: Лица, занятые или участвующие в предоставлении труда на местном уровне, называются работниками из числа местного населения. Типы проектов, в которых участвуют работники из числа местного населения, могут значительно различаться по сложности, продолжительности и виду работы; количеству задействованных работников; видам выгод от проекта и способу применения ЭСС 2 к участию работников из числа местного населения. Примеры варьируются от проектов, целью которых является строительство небольшой инфраструктуры на местном уровне, до региональных или национальных проектов, предназначенных для обеспечения социальной защиты от безработицы или неполной занятости. Применение ЭСС 2 к таким проектам призвано соразмерно учитывать соответствующие риски и последствия, с учетом конкретного контекста, целей и структуры проекта.

Работники из числа местного населения не будут участвовать в проекте. Местные сообщества не будут вовлечены в закупки и управление какими-либо контрактами. Местные жители могут быть наняты в качестве сотрудников подрядчиками по гражданскому строительству, и, таким образом, на них будут распространяться положения контрактных работ настоящей ПУТР и соответствующих ПУТР подрядчиков.

Работники, нанятые основными поставщиками: Лица, работающие или привлеченные основными поставщиками Заемщика, называются работниками, нанятыми основными поставщиками. Таким образом, « работник, нанятый основным поставщиком », — это работник, работающий или привлеченный основным поставщиком, предоставляющий товары и материалы для проекта, над которым основной поставщик осуществляет контроль в отношении работы, условий труда и обращения с этим лицом.

Предполагается, что работники, непосредственно участвующие в поставках, не будут задействованы в этом проекте.

2.2 Количество работников проекта

Координатор проекта осуществляет надзор и руководство всеми работниками, задействованными в проекте. Административный, закупочный и мониторингово-оценочный отделы Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом Республики Таджикистан (ГКИУГИ) несут ответственность за следующее:

- Внедрение настоящих процедур управления трудовыми ресурсами.
- Обеспечение соблюдения строительными подрядчиками настоящих процедур управления трудовыми ресурсами и подготовки планов охраны труда и техники безопасности до начала работ на объекте.
- Обеспечение разработки договоров с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего Плана управления трудовыми ресурсами и Плана охраны труда и техники безопасности проекта, как это подробно описано в Руководстве по реализации проекта.
- Мониторинг соблюдения подрядчиками трудовых и охранных обязательств в отношении работников, работающих по контракту и субподряду, в соответствии с законодательством Таджикистана и соответствующими договорами между ГКИУГИ и подрядчиками.
- Мониторинг соблюдения подрядчиками и субподрядчиками процедур трудового регулирования.
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех

рабочих местах в соответствии с законодательством Республики Таджикистан об охране труда и технике безопасности.

- Мониторинг и проведение обучения по управлению жизненным циклом и управлению рисками для работников проекта.
- Обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб для работников проекта, а также информирование работников о его целях и порядке использования.
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по вопросам охраны труда и техники безопасности.
- Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников. Оперативное руководство проекта будет включать стандартизированные шаблоны контрактов, охватывающие вопросы управления трудовыми ресурсами и охраны труда и техники безопасности, и подрядчики (НПО и строительные компании) обязуются их внедрять. Обязанности подрядчиков в области управления трудовыми ресурсами и охраны труда и техники безопасности включают следующее:
 - Соблюдение процедур трудового регулирования и требований охраны труда и техники безопасности в соответствии с Рамочной программой управления окружающей средой и социальной сферой (РПУОССС) и условиями контрактов, подписанных с ГКИУГИ. Если численность сотрудников (основной персонал + контрактные сотрудники) превышает 50 человек, подрядчики должны разработать собственные процедуры управления трудовыми ресурсами и планы охраны труда и техники безопасности. Эти процедуры и планы будут представлены директору ГКИУГИ для рассмотрения и утверждения до начала работ.
 - Контроль за соблюдением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований охраны труда и техники безопасности.
 - Ведение учета найма и трудоустройства контрактных работников в соответствии с условиями их контрактов.
 - Четкое доведение до всех работников должностных инструкций и условий труда.
- Обеспечение того, чтобы каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, был осведомлен о выделенном телефонном номере, адресе электронной почты и веб-портале ГКИУГИ, через который любой может подать жалобу.
- Обеспечение внедрения обязанностей (включая социальную ответственность) и регулярного обучения работников требованиям охраны труда, включая обучение их правам в соответствии с законодательством Таджикистана, рискам их работы и мерам по снижению рисков до приемлемого уровня.
- Проведение обучения по процедурам регулирования трудовых отношений и охране труда и технике безопасности в сотрудничестве с социальными экспертами ГКИУГИ для управления работой субподрядчиков.
- Обеспечение того, чтобы все сотрудники подрядчика и субподрядчика понимали и подписывали Кодекс поведения до начала работы, и контроль за соблюдением Кодекса.

2.3 Политика и процедуры

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Дискриминация не будет иметь место ни в одном аспекте трудовых отношений, включая прием на работу, оплату труда, условия труда, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, указанные в Оперативном руководстве проекта, будут внедряться подрядчиками и контролироваться административным, закупочным и мониторингово-оценочным отделами ГКИУГИ для

обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными, недискриминационными и открытыми для этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявлений подрядчика.
- До начала найма будут предоставлены четкие описания должностей, объясняющие необходимые навыки для каждой позиции.
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и их содержание будет им разъяснено. Работники подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированные рабочие будут преимущественно набираться из окрестных населенных пунктов, поселков и муниципалитетов, не менее 50 процентов.
- Работники будут уведомлены не менее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения.
- С работников, работающих по контракту, не будет взиматься плата за трудоустройство. Если такая плата взимается, ее оплачивает работодатель (в данном случае «работодателем» будет подрядчик).
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия труда будут доведены до сведения обеих сторон на двух языках: на национальном языке и на языке, понятном обеим сторонам.
- Помимо письменных документов, работникам, испытывающим трудности с пониманием документов, будут предоставлены устные разъяснения условий труда.
- Следует отметить, что языковые проблемы не ожидаются, но в случае их возникновения работникам будет предоставлен переводчик по мере необходимости.
- Иностранным работникам потребуется вид на жительство, позволяющий им работать в Таджикистане.
- Все работники на строительных работах должны быть старше 18 лет. Это требование будет закреплено в договорах ГКИУГИ со строительными подрядчиками.
- Нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать 40 часов в неделю. В случае пятидневной рабочей недели продолжительность ежедневной работы определяется внутренним трудовым регламентом, утвержденным работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной рабочей неделей.

2.4. Условия занятости работников

Прямой персонал потребуется на постоянной основе круглый год на протяжении всего проекта. Работники консультационных служб потребуются на постоянной основе с перерывами на протяжении всего проекта. Строительные рабочие будут необходимы по мере необходимости.

Ожидается, что первый контракт на строительные работы будет заключен в первой половине 2025 года. Каждый контракт будет управляться отдельно с точки зрения рабочей силы и условий труда. Большинство квалифицированных и неквалифицированных рабочих, вероятно, будут из местных и более широких общин, в то время как управленческий и технический персонал может быть из всего Таджикистана и страны происхождения подрядчика. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может варьироваться в зависимости от погодных условий. Подрядчикам предстоит мобилизовать рабочую силу в соответствии с видом работ и сезоном.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

3.1 Основные трудовые риски

Учитывая небольшой масштаб строительных работ по проекту, серьезных рисков не предполагается. Трудовые риски связаны с работниками, нанятыми по контракту на уровне подпроекта. Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство работников, скорее всего, будут наняты на местном уровне. Все подрядчики должны будут иметь письменный контракт со своими работниками, в значительной степени соответствующий цели ЭСС 2 и соблюдающий настоящий ПУТР, в частности, в отношении детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа по закупкам Всемирного Банка.

Трудовые риски, включая приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие, а также детский труд, считаются очень низкими, учитывая небольшой масштаб строительных работ по подпроекту и соблюдение ГРП национального трудового кодекса, который запрещает принудительный труд (статья 8 Трудового кодекса Республики Таджикистан запрещает принудительный труд). Поскольку строительные работы, которые будут поддерживаться в рамках проекта, будут очень небольшими по масштабу, ожидается, что риск принудительного труда будет небольшим. Тем не менее, в контракте от подрядчика потребуется взять на себя обязательство не использовать детский и принудительный труд, внедрить меры по смягчению последствий гендерного насилия, а сотрудники ГРП, ответственные за надзор за подрядчиком, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

Риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД) — это проблемы, связанные с любым проектом, предполагающим приток рабочей силы или взаимодействие между работниками и местным населением, особенно в условиях потенциальной уязвимости. Эти риски обычно возникают из-за дисбаланса власти между работниками (особенно мужчинами) и уязвимыми группами (такими как женщины и дети) в местных сообществах. Проекты, включающие небольшие строительные работы, обычно имеют более низкий уровень рисков СЭН/СД по сравнению с крупномасштабными инфраструктурными проектами. Это объясняется ограниченным масштабом притока рабочей силы и меньшим количеством внешних работников, взаимодействующих с местным населением. В проекте будет в основном задействована местная рабочая сила, что снижает риски, связанные с притоком внешних работников, которые могут эксплуатировать местное население. Местные работники, как правило, более интегрированы в сообщество, что приводит к снижению рисков СЭН/СД.

Эти риски обычно возникают из-за дисбаланса власти между работниками (особенно мужчинами) и уязвимыми группами населения (такими как женщины и дети). Несмотря на то, что риски сексуальной эксплуатации и насилия в рамках этого проекта очень низки, проект обеспечит наличие кодексов поведения работников, четко запрещающих домогательства или эксплуатацию, создаст механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), включающий специальный канал для подачи жалоб на сексуальную эксплуатацию и насилие, а также будет включать программы повышения осведомленности населения.

3.2 Охрана труда и техника безопасности: этап строительства

Охрана труда и техника безопасности (ОТТБ) относятся к категории низких и умеренных. На этапе строительства выбранный(е) подрядчик(и) должен(ы) провести идентификацию опасностей и оценку рисков (ИООР) при подготовке Плана управления охраной труда и безопасностью на этапе строительства (ПУОТБ) в рамках Плана управления охраной труда и безопасностью (ПУОТБ). Риск можно определить как событие с известной неопределенностью, которая измеряется с точки зрения вероятности его возникновения. Необходимо регулярно пересматривать и обновлять оценку рисков на основе отзывов работников, расследований

инцидентов и изменений условий на площадке, чтобы обеспечить постоянную безопасность во время строительства новых лабораторий или ремонта/реконструкции существующих лабораторных помещений. Первым шагом в процессе управления рисками является выявление опасностей, связанных со строительными и ремонтными работами. Примеры опасностей включают, но не ограничиваются:

Физическая опасность	Химическая опасность
<ul style="list-style-type: none"> Проблемы безопасности труда могут привести к травмам/несчастным случаям/смертельным исходам Работа рядом с передвижным оборудованием Кратковременные последствия воздействия пыли и шума на рабочем месте Вращающееся и перемещающееся оборудование Опасность поражения электрическим током Сварочные работы/работы с открытым огнем Управление промышленными транспортными средствами и движение на строительной площадке (работа вблизи или на дорогах) Температура рабочей среды Эргономика, повторяющиеся движения, ручная погрузка/разгрузка Работа на высоте Обрушение траншей Работа в замкнутых пространствах Падающие предметы, например, инструменты, обломки и оборудование Подъемные и такелажные работы Установка сложного и тяжелого лабораторного оборудования Непредоставление средств индивидуальной защиты (СИЗ) Неадекватные условия проживания во временных лагерях, включая неадекватные санитарные и медицинские условия. 	<ul style="list-style-type: none"> Пожары и взрывы Контроль за инфекциями во время ремонтных/демонтажных работ существующих лабораторных помещений Работа с материалами (известняк, портландцемент), вызывающими коррозию тканей человека Транспортировка и хранение асбестосодержащих материалов и изделий во время ремонтных/демонтажных работ существующих лабораторных помещений Воздействие пыли и запахов Химические ожоги и отравления Загрязнение почвы

Все подрядчики обязаны разработать и внедрить План управления охраной труда и техникой безопасности в рамках Плана управления окружающей средой и социальной охраной труда для конкретного объекта, чтобы обеспечить осведомленность работников о возможных рисках и последствиях для здоровья и безопасности труда, предоставить им надлежащие средства индивидуальной защиты (СИЗ), обеспечить регулярное обучение технике безопасности и другие профилактические меры, предусмотренные в Рамочной программе управления окружающей средой и социальной охраной труда проекта, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС.

В дополнение к требованиям охраны труда и техники безопасности, подрядчики обязаны принять меры по минимизации загрязнения, выбросов и воздействия опасных веществ, которые могут повлиять не только на работников, но и на окружающие сообщества. Такие меры будут

включать подавление пыли, контроль шума, безопасное обращение и утилизацию опасных химических веществ и отходов и другие меры.

Риски, связанные с трудоустройством. Работники будут наниматься проектным подразделением либо напрямую в качестве персонала проекта, либо косвенно в рамках контрактов с консультантами или поставщиками услуг. Практика показывает, что субподрядчики строительных работ используют трудовой договор с фиксированной оплатой за определенный вид услуг или объем работ, при этом продолжительность работы ограничена несколькими месяцами.

Риск сверхурочной работы. В текущей практике существует риск неучтенного рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Сверхурочная работа может длиться до 12 часов в день и должна компенсироваться либо компенсационным временем, либо оплатой по ставке не менее чем вдвое превышающей обычную. Ночная работа оплачивается в 1,5 раза выше обычной ставки. Условия сверхурочной работы изложены в трудовом договоре в соответствии со статьей 79 Трудового кодекса Республики Таджикистан.

Проект будет стремиться к снижению этого риска путем информирования работников проекта об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб для всех работников проекта. Потенциальные трудовые риски для проекта перечислены в таблице 2 ниже.

Таблица 2: Сводная информация о потенциальных трудовых рисках и предлагаемых мерах по их смягчению в рамках проекта.

Потенциальный трудовой риск	Восприимчивость	Обоснование	Меры по снижению рисков
Ненадлежащее обеспечение охраны труда и техники безопасности	Высокая	Рабочие могут подвергаться таким рискам, как травмы от падений, поскользываний и несчастных случаев, связанных с использованием машин и инструментов.	Разработать план охраны труда и техники безопасности, обеспечить работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и проводить регулярные инструктажи по технике безопасности при использовании инструментов и безопасной работе на объекте.
Работа на высоте	Высокая	Во время строительства рабочим может потребоваться работать на строительных лесах или на высоте, что создает риск падений, которые могут привести к серьезным травмам или смерти.	Обеспечить обучение всех работников методам защиты от падения, установить и обслуживать ограждения и защитные сетки, а также требовать использования страховочных привязей и систем предотвращения падения там, где это необходимо.
Работа с тяжелыми предметами	Высокая	Рабочим может потребоваться поднимать и перемещать тяжелые материалы, что может привести к травмам опорно-двигательного аппарата, особенно без надлежащей подготовки или оборудования.	Провести обучение по правилам безопасного перемещения грузов, обеспечить использование подъемных средств (например, кранов, погрузчиков) и обучить работников правильным методам подъема грузов для предотвращения травм.
Использование тяжелой техники	Высокая	Работа с тяжелой техникой или вблизи нее может представлять такие риски,	Обеспечьте наличие у всех операторов машин надлежащих лицензий и обучения, установите четкие зоны

Потенциальный трудовой риск	Восприимчивость	Обоснование	Меры по снижению рисков
		как аварии, застревание или дорожно-транспортные происшествия.	безопасности и требуйте проведения проверок безопасности перед использованием оборудования.
Детский или принудительный труд	Низкая	В сельской местности существует риск найма несовершеннолетних работников или лиц, принуждаемых к труду, напрямую или через субподрядчиков.	Внедрите строгие правила найма с проверкой возраста и обеспечьте регулярный мониторинг для предотвращения случаев использования детского или принудительного труда.
Несоблюдение законодательства о заработной плате	Умеренная	Рабочие могут столкнуться с задержками выплаты заработной платы или получением меньшей суммы, чем было согласовано, особенно если подрядчики не соблюдают правила.	Обеспечьте наличие четких контрактов с установленной заработной платой, организуйте мониторинг платежей и создайте механизм разрешения трудовых споров.
Длительные рабочие часы и сверхурочная работа	Умеренная	Строительным рабочим может потребоваться работать сверхурочно или в течение длительного времени, что может привести к усталости, несчастным случаям и рискам для здоровья.	Контролируйте соблюдение трудового законодательства в отношении рабочего времени, обеспечьте оплату сверхурочных и предоставьте достаточные перерывы для отдыха во время смен.
Отсутствие надлежащих санитарных условий	Умеренная	Отсутствие чистых и доступных санитарных сооружений на строительной площадке может привести к рискам для здоровья, особенно для уязвимых работников.	Обеспечьте наличие на объекте надлежащих санитарных помещений (чистые туалеты, душевые) и контролируйте чистоту и техническое состояние этих помещений.
Отсутствие механизма рассмотрения жалоб	Высокая		Внедрить механизм рассмотрения жалоб, обеспечить его доступность и надлежащее информирование всех работников, а также гарантировать конфиденциальность и отсутствие ответных мер.
Профессиональные риски при установке оборудования	Умеренная	Без формальной системы подачи жалоб работники могут быть не в состоянии сообщать о небезопасных условиях труда, домогательствах или проблемах, связанных с заработной платой.	Разработать специальные протоколы безопасности для установки оборудования, обеспечить специализированное обучение для лиц, работающих с оборудованием, и контролировать соблюдение правил техники безопасности.

Потенциальный трудовой риск	Восприимчивость	Обоснование	Меры по снижению рисков
Воздействие опасных материалов	Высокая	Строительство и обустройство лабораторий могут включать использование опасных материалов, особенно при работе с лабораторным оборудованием.	Внедрить протоколы обращения с опасными материалами, обеспечить наличие соответствующих средств индивидуальной защиты и проводить регулярные проверки безопасности для минимизации рисков воздействия.
Несправедливая практика найма	Низкая	В сельской местности могут встречаться случаи кумовства, фаворитизма или дискриминации при приеме на работу.	Обеспечение прозрачности процессов найма и предоставление равных возможностей трудоустройства всем местным работникам без дискриминации.
Несчастные случаи на рабочем месте (поскальзывания, спотыкания, падения)	Высокая	Несчастные случаи на рабочем месте (поскальзывания, спотыкания, падения)	Обеспечение надлежащего ухода территории (чистые пешеходные дорожки, нескользящие поверхности) и проведение регулярных проверок для выявления и снижения рисков.
Риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств	Умеренная	Даже при небольшом штате работников взаимодействие между работниками и местным сообществом или между самими работниками может привести к инцидентам, связанным с сексуальной эксплуатацией и насилием/сексуальными домогательствами	Предоставление Кодекса поведения, запрещающий сексуальную эксплуатацию и сексуальную эксплуатацию, предусматривающий проведение тренингов по повышению осведомленности и установление конфиденциальных каналов для сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальной эксплуатации.
Загрязнение пылью и шум	Умеренная	Строительные работы могут создавать пыль и шум, что может негативно сказаться на здоровье рабочих и окружающем населении.	Внедрение мер по подавлению пыли (например, распыление воды) и меры по контролю шума, обеспечить работников средствами индивидуальной защиты и регулярно контролировать уровни пыли и шума.
Неадекватные процедуры реагирования на чрезвычайные ситуации	Высокая	В случае аварии или опасной ситуации задержки в реагировании или недостаточная подготовка могут привести к более серьезным последствиям.	Разработка четкого плана реагирования на чрезвычайные ситуации, проведение регулярных учений и обеспечение обучение персонала оказанию первой помощи и действиям в чрезвычайных ситуациях.
Недостаточные условия проживания для работников (при необходимости)	Умеренная	Если рабочие размещаются во временном жилье, плохие условия могут привести к проблемам со здоровьем и неудовлетворенности.	Обеспечение соответствующего жилья для работников по стандартам охраны труда и техники безопасности, с наличием чистой воды, надлежащей санитарией и безопасных условий проживания.
Стресс при холоде и жаре	Умеренная	Работа на открытом воздухе или при экстремальных температурах может привести к тепловому	Предоставление работникам достаточного количества перерывов, доступ к питьевой воде и защитную

Потенциальный трудовой риск	Восприимчивость	Обоснование	Меры по снижению рисков
		стрессу или заболеваниям, связанным с переохлаждением.	одежду в зависимости от погодных условий.
Контроль за инфекциями во время ремонтных/демонтажных работ существующих лабораторных помещений.	Высокая	При сносе или ремонте существующих лабораторий существует риск контакта с инфекционными материалами, которые могут все еще присутствовать в здании.	Перед началом любых ремонтных или демонтажных работ необходимо внедрить строгие протоколы дезинфекции, обеспечить наличие средств индивидуальной защиты (маски, перчатки, защитные костюмы) и гарантировать надлежащую дезинфекцию поверхностей.
Работа с материалами (известняк, портландцемент), вызывающими коррозию тканей человека.	Высокая	Известь и цемент могут вызвать ожоги или раздражение кожи, глаз и дыхательных путей при неправильном обращении во время строительства.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, включая перчатки, защитные очки и респираторы, а также обучение их правилам обращения с коррозионными материалами и технике безопасности при работе с ними.
Транспортировка и хранение асбестосодержащих материалов.	Высокая	При вдыхании асбестовые волокна представляют опасность, приводя к долгосрочным проблемам со здоровьем, таким как заболевания легких или рак.	Необходимо обеспечить, чтобы работа с асбестом выполнялась лицензированными специалистами, использовать утвержденные контейнеры для хранения и транспортировки, а также контролировать наличие асбестовых волокон в воздухе во время демонтажных работ.
Загрязнение почвы	Умеренная	Демонтажные и ремонтные работы могут привести к выбросу вредных химических веществ или асбеста в почву, вызывая загрязнение.	Разработка плана управления территорией для надлежащей утилизации отходов, проведение анализа грунта до и после строительства, а также обеспечение надлежащего хранения опасных материалов.

Идентификация опасностей и оценка рисков должны проводиться Подрядчиком для контроля опасностей. Ниже приведено руководство для выбранного(ых) подрядчика(ов) по проведению оценки рисков в области охраны труда и техники безопасности до начала строительных работ, которая должна периодически пересматриваться их соответствующими координаторами по охране труда и технике безопасности. Управление охраной труда и техникой безопасности на рабочем месте включает три этапа:

- Идентификация опасностей
- Оценка риска (Оценка риска)
- Внесение изменений (Контроль риска)

Идентификация опасностей: Опасностью считается всё, что потенциально может причинить вред. Примеры опасностей на рабочем месте включают:

- Изношенные электрические провода (могут привести к поражению электрическим током);

- Шумное оборудование (может привести к повреждению слуха).

Оценка риска означает определение вероятности того, что опасность причинит вред кому-либо, и насколько серьезным может быть этот вред. Например:

- Убедитесь в наличии надлежащих инструкций и обучения перед использованием оборудования;
- Обратитесь за помощью в перемещении или подъеме тяжелых предметов;
- Не начинайте работу, если считаете, что ее выполнение может быть опасным.

Контроль рисков: Лучший способ устраниТЬ опасность — полностью от неё избавиться. Подрядчик должен попытаться снизить опасность, рассмотрев следующие варианты (в порядке от наиболее эффективного к наименее эффективному):

- **Устранение.** Иногда опасностей — оборудования, веществ или методов работы — можно полностью избежать. (например, выполнить работу с земли, а затем поднять груз, вместо того чтобы подниматься по лестнице и рисковать падением.) Замена — иногда можно использовать менее опасный предмет, вещество или метод работы.
- **Изоляция.** Отделите опасность от людей, обозначив опасную зону, установив экраны или защитные барьеры. (например, сварочные экраны можно использовать для изоляции сварочных работ от других работников. Барьеры и/или разделительные линии можно использовать для разделения зон, где погрузчики работают рядом с пешеходами на рабочем месте.)
- **Меры безопасности.** Меры безопасности можно добавить, модифицировав инструменты или оборудование или установив защитные ограждения на оборудование. Работники, использующие оборудование, ни в коем случае не должны снимать или отключать их.
- **Обучение работников** наиболее безопасному способу выполнения работы. Это означает разработку и обеспечение соблюдения безопасных методов работы. Студентам, проходящим производственную практику, необходимо предоставлять информацию и инструкции, и они должны следовать согласованным процедурам для обеспечения своей безопасности.
- **Использование средств индивидуальной защиты и защитной одежды.** Если риски сохраняются после применения всех возможных вариантов, может потребоваться использование таких средств, как защитные очки, респираторы, перчатки, каски и наушники и т. д. Средства индивидуальной защиты могут защитить от опасностей, связанных с такими работами, как работа с химикатами или работа в шумной среде. Иногда для эффективного снижения воздействия опасностей может потребоваться более одной из вышеперечисленных мер контроля рисков.

В таблице 3 ниже представлены общие примеры профессиональных опасностей и типов средств индивидуальной защиты (СИЗ), доступных для различных целей. Рекомендуемые меры по использованию СИЗ на рабочем месте включают:

1. Активное использование СИЗ, если альтернативные технологии, рабочие планы или процедуры не могут устраниТЬ или в достаточной мере уменьшить опасность или воздействие.
2. Выявление и предоставление соответствующих СИЗ, обеспечивающих адекватную защиту работника, коллег и случайных посетителей, без причинения излишних неудобств самому работнику.
3. Надлежащее техническое обслуживание СИЗ, включая чистку при загрязнении и замену при повреждении или износе. Правильное использование СИЗ должно быть частью программ периодического обучения сотрудников.

Таблица 3: Минимальный рекомендуемый список средств индивидуальной защиты.

Детали	Виды опасностей на рабочем месте	Рекомендуемые средства индивидуальной защиты
Защита глаз и лица	Летающие частицы, расплавленный металл, газы или пары, световое излучение	Защитные очки с боковыми щитками, защитные козырьки и т. д.
Защита головы	Падающие предметы, недостаточная высота и расположенные над головой силовые кабели	Защитные каски для защиты от ударов сверху и сбоку.
Защита слуха	Шум, ультразвук	Средства защиты слуха (беруши или наушники).
Защита ног	Разрушающиеся или катящиеся предметы, точечные предметы. Коррозионные или горячие жидкости	Защитная обувь и ботинки для защиты от движущихся и падающих предметов, жидкостей и химических веществ.
Защита рук	Опасные материалы, порезы или рваные раны, вибрации, экстремальные температуры	Перчатки из резины или синтетического материала (неопрен), кожи, стали, изоляционных материалов и т. д.
Защита тела/ног	Экстремальные температуры, опасные материалы, биологические агенты, порезы и рваные раны	Изолирующая одежда, комбинезоны, фартуки и т. д. из соответствующих материалов.
Защита органов дыхания	Пыль, туман, пары, дым, газы, дым, пары	Маски для лица с соответствующими фильтрами для удаления пыли и очистки воздуха (химических веществ, тумана, паров и газов). Индивидуальные газоанализаторы (одно- или многогазовые), если имеются.
Светоотражающий жилет	Движение транспорта, транспортные средства, отсутствие надлежащего освещения	Промышленная одежда и светоотражающие жилеты должны иметь светоотражающие ленты.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВБ ЭСС 2

4.1 Национальное трудовое законодательство

Конституция Республики Таджикистан (принята 6 ноября 1994 г.) включает правовые положения об условиях труда и охране труда. Она гарантирует каждому право на:

Безопасный труд. Запрещается использование труда женщин и молодежи на опасных и подземных работах, а также на работе в опасных условиях труда (статья 35);

Право на отдых. Это право обеспечивается установлением рабочего времени и предоставлением ежегодного отпуска, выходных дней и других условий, предусмотренных законом (статья 37);

Охрана здоровья. Государство принимает меры по улучшению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (статья 38); и

Социальное обеспечение в старости в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (статья 39).

Трудовой кодекс Республики Таджикистан (от 26 июля 2016 г.) является основным законодательным актом, регулирующим все трудовые вопросы, возникающие в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещаются любые различия, отказ в приеме на работу или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда.

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, с которого ребенок может быть принят на работу, а также условия, при которых дети могут работать (статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст для трудоустройства — 15 лет, но в некоторых случаях профессионального обучения для 14-летних может быть разрешена легкая работа (статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения на то, какие виды работ могут выполнять работники младше 18 лет и какое количество рабочих часов допустимо. Примерами трудовых ограничений являются следующие: лица в возрасте от 14 до 15 лет не могут работать более 24 часов в неделю, а лица младше 18 лет — более 35 часов в неделю; в течение учебного года максимальное количество часов составляет половину этого числа, 12 и 17,5 часов соответственно. Статья 216 Закона запрещает использование женского труда на тяжелых и опасных работах. Существует перечень работ, запрещенных для использования женского труда, и минимальные нормы веса, ручного подъема и доставки, которые разрешены для женщин.

Заработка и вычеты. Договоры и коллективные соглашения устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (статья 103), и она может корректироваться индексом, основанным на дисциплинарных мерах и, возможно, других факторах. Работа в пустынных, других засушливых («бездонных») и горных районах подлежит дополнительной оплате.

Работодатели обязаны выплачивать работникам заработную плату не реже одного раза в месяц (статья 108). Если оплата не производится в соответствии с договором по вине работодателя, он обязан выплатить «...дополнительную сумму наличными по банковской дисконтной ставке за каждый день задержки» (статья 108). Работодатели также обязаны оплачивать ущерб здоровью

или имуществу, причиненный в результате работы, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты допускаются по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а выплата после вычетов не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

Гендерные аспекты. Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для беременных женщин или женщин с детьми младше трех лет. Для женщин с детьми в возрасте от трех до четырнадцати лет сверхурочная работа и командировки разрешены, но только с согласия женщины. Другие гендерные положения описаны в соответствующих подпунктах.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам до 70 календарных дней, или 86 дней в случае осложненных родов, а затем еще 100 дней отпуска после родов, с выплатами из государственного социального страхования. Отпуск по беременности и родам рассчитывается в сумме и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, также оплачиваемый социальным страхованием. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее рабочее место гарантируется после возвращения из всех этих видов отпуска. Кроме того, этот отпуск по уходу за ребенком может быть использован отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/опекунами, если они фактически несут ответственность за уход за ребенком.

Рабочее время. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, для лиц младше 18 лет допускается меньшее количество часов. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять до двух часов неоплачиваемого отпуска каждый рабочий день для «отдыха и питания», а также оплачиваемый отпуск на случай, если потребуется время, чтобы охладиться, согреться или покормить детей грудью. Подробности предоставления отпуска оговариваются в контрактах/соглашениях.

Отпуск. Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники моложе 18 лет получают не менее 30 дней, а работники с инвалидностью — 30 дней. Кроме того, работники, занятые в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительно семь дней, а работники, занятые в неблагоприятных климатических условиях, — дополнительно восемь дней.

Отпуск без сохранения заработной платы также может быть предоставлен определенным группам лиц и может быть оговорен в трудовом договоре. При расторжении трудового договора работникам выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних рабочих дней.

Сверхурочная работа. Сверхурочная работа может составлять до 12 часов в день и компенсируется равным рабочим временем или по ставке, как минимум вдвое превышающей обычную. Ночная работа оплачивается в 1,5 раза выше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в трудовом договоре.

Трудовые споры. Трудовыми спорами считаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Республики Таджикистан и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором» (статья 189). Споры могут разрешаться комиссиями, созданными «наравне с работодателем и органами, представляющими интересы работников...» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены трудовыми договорами (статья 191). Комиссии обязаны рассматривать вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии или если комиссия не рассматривает заявления в течение

10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, но это должно быть сделано в течение 10 дней с момента принятия решения (или отсутствия решения). Кроме того, обжалование может быть произведено прокурором, если решение противоречит закону «или иным нормативным актам» (статья 192).

Обжалование в комиссию или суд должно быть подано в течение ограниченного периода времени после события, вызвавшего спор: в течение трех месяцев для обжалования в комиссию и в течение различных сроков для обжалования в суд, в зависимости от характера спора (неограниченный срок для споров, не связанных с имуществом, и для возмещения ущерба жизни или здоровью). В таких случаях работники освобождаются от уплаты судебных издержек.

В отличие от индивидуальных споров, коллективные споры представляют собой «неурегулированные разногласия между работодателями (профсоюзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по вопросам установления и изменения условий труда на предприятиях, подписания и исполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений». Медиаторы выбираются по соглашению сторон (то есть профсоюза и представителей работодателей). Если это не приводит к соглашению, стороны «при содействии районной или городской власти» (статья 209) создают «трудовой арбитраж», при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж имеет 10 дней на принятие решения. Если соглашение не может быть достигнуто, дело передается в трудовой коллектив или профсоюз, который может использовать все средства правовой защиты для разрешения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативно-правовых актов», одна из сторон может передать их в суд.

Жалобы. Закон об обжаловании жалоб физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 г.) содержит правовые положения об установленных информационных каналах для граждан, позволяющих подавать жалобы, запросы и претензии. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты получения для жалоб, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для жалоб, требующих дополнительного изучения.

Возраст трудоустройства: законодательство Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «нездоровую или тяжелую» работу, и существуют особые требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям труда. ГКИУГИ обеспечит, чтобы на стройплощадке не работали строители моложе 18 лет, за исключением офисной работы. В соответствии с местным законодательством, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты на офисную работу с сокращенным рабочим временем (в нерабочее время с разрешения опекуна).

Подрядчики будут обязаны проверять личность и возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальные документы, такие как свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинская или школьная справка. Если на объекте будет обнаружен ребенок младше минимального возраста, будут приняты меры по немедленному и ответственному прекращению трудоустройства или найма ребенка с учетом его интересов.

4.2 Охрана труда и техника безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. Раздел 5 Закона описывает роли и обязанности работодателей и работников в отношении охраны труда и техники безопасности. Закон требует от работодателей:

- Обеспечивать безопасные условия труда и безопасность на каждом рабочем месте;

- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечивать надлежащие режимы работы и отдыха;
- Обучать работников их профессиональным навыкам и безопасным методам работы;
- Предоставлять инструкции по охране труда;
- Проверять и подтверждать знания работников в области безопасной работы;
- Выдавать сертификаты безопасности на рабочем месте не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;
- Обеспечивать санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечивать доступ на территорию предприятия для государственных служащих; и
- Предоставлять социальное страхование от несчастных случаев и заболеваний.

С другой стороны, работники обязаны проходить первичные и периодические медицинские осмотры, обучение и периодические проверки знаний о своей работе и требованиях безопасности, а также выполнять медицинские и санитарные процедуры, предписанные медицинскими учреждениями, если они оплачиваются работодателем.

Не только государственные должностные лица имеют право проверять помещения на предмет соблюдения условий безопасности. Кроме того, профсоюзы «и другие представительные органы» также могут «свободно проверять» соблюдение требований охраны труда и предлагать меры по устранению нарушений, которые должны быть рассмотрены работодателем.

Помимо проверок со стороны государственных органов и профсоюзов, для проектов Всемирного банка важно наличие регулярного внутреннего мониторинга, отчетности и корректирующих действий со стороны группы реализации проектов (ГРП) и подрядчиков. Подрядчики также должны вести всестороннюю документацию по охране труда (включая инциденты, инциденты, близкие к инцидентам, и принятые корректирующие меры) и представлять периодические отчеты в ГРП.

Работодатели с численностью персонала более 50 человек обязаны создать службу охраны труда. Это требование должно быть выполнено группой по реализации проектов (ГРП) и будет одним из требований для подрядчиков гражданского строительства с численностью персонала более 50 человек.

Закон предоставляет работникам право отказаться от выполнения работы, нарушающей требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые в опасных условиях труда, имеют право на бесплатное медицинское и профилактическое обслуживание, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае инвалидности или смерти работодатели обязаны выплачивать компенсацию в размере, кратном среднему годовому заработку, а также другие суммы, предусмотренные законом.

4.3 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его ЭСС 2. Исполнительное агентство содействует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Ключевые цели ЭСС 2:

- Содействие безопасности и охране труда;
- Содействие справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям для работников проекта;

- Обеспечение защиты работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, лица с инвалидностью, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим ЭСС) и трудовые мигранты, работники по контракту, работники общин и работники первичного снабжения, в зависимости от обстоятельств;
- Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддержка принципов свободы ассоциаций и коллективных переговоров работников проекта в соответствии с национальным законодательством; и
- Предоставление работникам проекта доступных средств для выражения проблем на рабочем месте.

ЭСС 2 применяется к работникам проекта, включая постоянных, временных, сезонных и мигрантских работников. В случае, если государственные служащие работают в связи с проектом, независимо от того, работают ли они на полную или неполную ставку, на них будут распространяться условия их существующего трудового договора или соглашения с государственным сектором, если только не произойдет действующая юридическая передача их трудовых отношений или участия в проекте. ЭСС 2 не применяется к государственным служащим.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Настоящие процедуры определяют порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящей ЭСС. Процедуры описывают порядок применения настоящей ЭСС к различным категориям работников проекта, включая непосредственных работников и работников по контракту.

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация относительно условий их труда. Информация и документация будут содержать их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями ЭСС (включая коллективные договоры), в том числе их права, касающиеся рабочего времени, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и социальных выплат. Эта информация будет представлена в начале трудовых отношений, а также при существенных изменениях.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного банка, пожалуйста, перейдите по ссылкам ниже: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards и

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

5. КЛЮЧЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС 2 ВСЕМИРНОГО БАНКА

Краткое изложение требований Всемирного банка и основных пробелов в соответствии с правовыми требованиями Республики Таджикистан:

ЭСС и топик	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым должен следовать проект.
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> Письменные процедуры управления трудовыми отношениями. Условия труда. Недискриминация и обеспечение равных возможностей. Рабочие организации. Подробные планы управления трудовыми отношениями, включая планы управления трудовыми ресурсами подрядчиков. 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется письменный трудовой договор, включающий порядок и условия труда. Особые требования по недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей. Отсутствуют положения о планах взаимодействия между работниками и руководством. 	Для данного проекта разработана процедура управления трудовыми ресурсами. Условия и положения процедуры управления трудовыми ресурсами соответствуют национальному законодательству.
В. Защита трудящихся	<ul style="list-style-type: none"> Запрет на детский труд Запрет на принудительный труд 	<ul style="list-style-type: none"> Принудительный труд не допускается (он требует свободы воли). Определение детского труда — принятая Национальная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда. Содействует искоренению опасных форм детского труда для детей в возрасте до 18 лет. 	<ul style="list-style-type: none"> Дети младше 18 лет не будут привлекаться к строительным работам.
С. Механизм рассмотрения жалоб	<p>Необходимо разработать и внедрить механизм рассмотрения жалоб для штатных и внештатных работников.</p> <p>Принятие анонимных жалоб.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Не требуется выдача специального разрешения на ведение конкретного проекта. Однако оно может быть применено: а) при комиссии; б) в Инспекции труда при Министерстве труда; и в) в суде. Процедуры регистрации и отслеживания жалоб изложены в Законе об обжаловании физических и юридических лиц. Анонимные жалобы не принимаются. 	<ul style="list-style-type: none"> ГРП разработает систему управления рисками для своих сотрудников (прямых работников) в соответствии с данным планом управления трудовыми ресурсами. Подрядчики создадут и будут поддерживать систему управления рисками для своих сотрудников. Анонимные жалобы принимаются в рамках системы управления рисками, специфичной для проекта.

ЭСС и топик	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым должен следовать проект.
D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> Для каждого проекта требуется подробная процедура. Требования к защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению проблем; и мониторинг показателей охраны труда и техники безопасности. 	<ul style="list-style-type: none"> Не существует подробной процедуры, специфичной для каждого проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> Рамочная программа управления охраной окружающей среды и безопасностью труда определит подход к ее применению. Конкретная рамочная программа управления охраной окружающей среды и безопасностью труда будет включать меры по охране труда и технике безопасности и планы мониторинга.
E. Категории работников	Установить категории работников	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствует упоминание о работниках коммунальных служб и работниках первичного звена. 	В проекте не будут задействованы работники из числа местного населения. Меры по проверке и мониторингу будут введены в соответствии с данной процедурой управления трудовыми ресурсами.
F. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> Минимальный возраст для трудоустройства — 14 лет. Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может быть принят на работу или занят при определенных условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> Трудоустройство разрешено лицам старше 15 лет, но только с разрешения одного из родителей (опекуна). Лицам в возрасте от 15 до 18 лет запрещено работать в сложных и небезопасных условиях труда. 	Для выполнения строительных работ все работники должны быть старше 18 лет.
G. Кодекс поведения сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Кодекс поведения сотрудников обязателен. 	<ul style="list-style-type: none"> Общий кодекс этики 	Каждый участник проекта должен ознакомиться с Кодексом поведения и подписать его.
H. Первоначальное обучение сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Для подрядчиков предоставляется инструктаж и обучение по технике безопасности. 	<ul style="list-style-type: none"> Предоставляется обучение и инструкции по технике безопасности для подрядчиков. 	Всем участникам проекта должно быть предоставлено обучение по технике безопасности и инструкции для подрядчиков.

6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Координация и управление проектом будут осуществляться Государственным комитетом по инвестиции и управлению государственным имуществом (ГКИУГИ), в состав которого входит команда опытных специалистов, работающих с проектами международных финансовых институтов (МФИ). ГКИУГИ будет координировать работу с соответствующими

министерствами и учреждениями и выступать в качестве единого координационного центра для мониторинга и отчетности перед правительством и Всемирным банком. Он также будет отслеживать и оценивать повседневную деятельность и результаты проекта, а также обеспечивать экологическую и социальную осмотрительность и соответствие стандартам Всемирного банка по экологической и социальной безопасности (ЭСС), соответствующим руководящим принципам в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности и передовой международной практике. В состав группы реализации проекта (ГРП), возглавляемой назначенным руководителем проекта, войдут: (i) специалист по охране окружающей среды с опытом работы в области охраны здоровья и безопасности труда, (ii) специалист по социальному развитию с опытом работы в области сексуальной эксплуатации и насилию/сексуальных домогательств (iii) эксперт, специализирующийся в биобезопасности лабораторий и обращении с медицинскими отходами. При необходимости будет также предоставляться дополнительная поддержка в области экологического и социального потенциала для содействия управлению рисками, учитывая многосекторальный характер проекта.

Процедура управления трудовыми ресурсами будет управляться и внедряться специалистами ГКИУГИ по вопросам окружающей среды и социального развития. Специалист по охране окружающей среды ГКИУГИ будет отвечать за внедрение и мониторинг мероприятий, связанных с охраной труда и техникой безопасности, а специалист по социальному развитию будет отвечать за рассмотрение трудовых жалоб и вопросов, связанных с трудовой деятельностью и охраной труда. Роли и обязанности по внедрению процедур управления трудовыми ресурсами определены в таблице 4 ниже.

Таблица 4: Роли и обязанности при внедрении процедур управления трудовыми ресурсами

Заинтересованные стороны	Обязанности
ГКИУГИ	<ul style="list-style-type: none"> • Мониторинг выполнения настоящей Процедуры; • Обновление настоящей Процедуры по мере необходимости в ходе подготовки, разработки и реализации Проекта, а также в случае изменения национального законодательства по любым важным для настоящей Процедуры аспектам; • Обеспечение подготовки подрядчиками плана охраны труда и техники безопасности до этапа проектирования; Для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный план управления охраной труда и техники безопасности (ПУТР); для незначительных работ по реконструкции или восстановлению положения ПУТР, включая охрану труда и технику безопасности, будут интегрированы в план управления охраной труда и техникой безопасности для конкретного объекта. • Мониторинг выполнения подрядчиками обязательств перед работниками, привлеченными по контракту и субподряду, как это указано в Общих условиях контракта, Стандартной тендерной документации Всемирного банка, а также в соответствии с ЭСС 2 и национальным трудовым кодексом; • Мониторинг выполнения подрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами; • Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на рабочих местах в соответствии с национальным законодательством об охране труда и технике безопасности и планом охраны труда и техники безопасности; • Мониторинг обучения работников проекта; • Создание и поддержание механизмов разрешения жалоб в соответствии с требованиями настоящей ПУТР для работников проекта.

Заинтересованные стороны	Обязанности
Подрядчики	<ul style="list-style-type: none"> • Разработка плана охраны труда и техники безопасности для конкретного объекта; • Проведение идентификации опасностей и оценки рисков; • Привлечение или назначение квалифицированных экспертов по социальной, трудовой и производственной безопасности для разработки и внедрения процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности для конкретного проекта, а также для управления работой субподрядчиков; • Ведение учета процесса найма и трудоустройства работников по контракту; • Четкое доведение описания должностных обязанностей и условий труда до работников по контракту; • Разработка и внедрение механизма рассмотрения жалоб работников и рассмотрение жалоб, полученных от работников по контракту и субподряду; • Наличие системы регулярного анализа и отчетности по показателям охраны труда и техники безопасности; • Проведение регулярного вводного обучения (включая социальное вводное обучение) и обучения по охране труда и технике безопасности для сотрудников; • Обеспечение того, чтобы все работники подрядчиков и субподрядчиков понимали и подписывали Кодекс поведения до начала работ.

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

В соответствии с Трудовым кодексом РТ, трудоустройство работников проекта будет осуществляться на основе принципов недискриминации и равных возможностей. Дискриминация не будет допускаться ни в одном аспекте трудовых отношений, включая прием на работу, оплату труда, условия труда и трудовой договор, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Подрядчики будут соблюдать следующие меры, а ГРП будет контролировать их выполнение для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

Меры, касающиеся трудоустройства:

- Процедуры найма будут прозрачными, открытыми и недискриминационными, а также открытыми по признаку этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола;
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и их содержание будет им разъяснено. Работники будут подписывать трудовой договор;
- Все работники будут ознакомлены с Кодексом поведения, разработанным Работодателем (образец Кодекса поведения представлен в Приложении 1), и подпишут его правила до приема на работу.
- Сотрудники будут уведомлены о предстоящем расторжении трудового договора не позднее чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения;

Работники, работающие по контракту, не обязаны платить никаких комиссионных за наем. Если такие комиссионные возникнут, их оплатит Работодатель (в данном случае «Работодатель» — это подрядчик);

В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия труда будут доведены до сведения обеих сторон на языке, понятном обеим сторонам;

- В дополнение к письменной документации работникам, испытывающим трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное разъяснение условий труда;
- Работники имеют право на регулярную заработную плату, а также на компенсацию заработной платы за периоды отсутствия на работе или особые условия труда (ночная работа, сверхурочная работа и т. д.);

Работники имеют право на отдых в рабочее время, ежедневный отдых, еженедельный отдых и ежегодный отпуск в соответствии с законом;

- Иностранные работники, если таковые будут наняты, должны будут иметь вид на жительство, который даст им право работать в Республике Таджикистан;
- Дискриминация по признаку пола, сексуальной ориентации, семейного положения, возраста, инвалидности, беременности, языка, религии и т. д. не должна присутствовать ни в одном аспекте трудового права (трудоустройство, оплата труда, условия труда и права, вытекающие из трудовых отношений, образование, обучение и развитие, продвижение по службе, уведомление о расторжении трудового договора);
- Осуществление мер по защите труда и безопасности на рабочих местах с повышенным риском травм и вреда здоровью, а также организация обучения работников на таких работах;
- Все работники строительной отрасли должны быть старше 18 лет. Это будет обязательным требованием в проектных контрактах с подрядчиками строительного строительства.
- Нормальная продолжительность рабочего дня не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной или шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневного рабочего дня определяется внутренними трудовыми правилами, утвержденными работодателем после

предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

Политика в области охраны труда и техники безопасности

- Проведение вводного обучения по охране труда и технике безопасности для всех работников;
- Обеспечение надлежащих условий водоснабжения и канализации на рабочих местах;
- Обеспечение отдельных туалетных помещений для мужчин и женщин;
- Обеспечение работников, включая посетителей, средствами индивидуальной защиты;
- Процедуры действий в чрезвычайных ситуациях;
- Предоставление жилья;
- Процедура рассмотрения несчастных случаев;
- Политика рассмотрения жалоб.

8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Закон Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет заниматься «нездоровой или тяжелой» работой и устанавливает конкретные требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям труда. Работодатели обязаны обеспечить, чтобы на стройке не работали лица моложе 18 лет. Работникам младше 18 лет разрешается работать только в секторах, не представляющих риска для здоровья, и на них распространяется сокращенный график работы: работники в возрасте от 14 до 16 лет могут работать не более 24 часов в неделю, а работники в возрасте от 16 до 18 лет — не более 36 часов в неделю.

Подрядчики обязаны проверять возраст всех работников. Эта процедура включает сбор официальных документов, таких как свидетельство о рождении, удостоверение личности, паспорт, медицинские или школьные справки. В случае обнаружения на проекте несовершеннолетнего, не достигшего минимального установленного законом трудового возраста, будут приняты незамедлительные меры по ответственному прекращению трудовых отношений с несовершеннолетним, с учетом его интересов.

9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия труда, применяемые к сотрудникам ГРП, будут изложены в данном документе. Эти внутренние трудовые правила будут применяться ко всем сотрудникам ГРП, направленным на работу над проектом (прямые работники). Условия труда прямых работников, работающих неполный рабочий день, определяются их индивидуальными договорами.

В проекте будут использоваться два типа трудовых договоров: годовые соглашения и краткосрочные договоры на оказание услуг. Договоры с установленной ежемесячной оплатой и применимой моделью 40 рабочих часов в неделю являются гражданско-правовыми договорами.

Подписание и количество краткосрочных договоров будут определяться исходя из необходимости реализации конкретных мероприятий проекта. Все консультанты будут ознакомлены с политикой и процедурами Всемирного банка и законодательством Республики Таджикистан.

Процедура управления трудовыми отношениями подрядчиков будет устанавливать условия труда для привлеченных и субподрядных работников. Эти условия труда будут соответствовать, как минимум, данной процедуре управления трудовыми отношениями, Трудовому кодексу Республики Таджикистан и будут указаны в стандартных договорах, которые будут использоваться ГКИУГИ в рамках проекта и которые будут предоставлены в Руководстве по операциям проекта, а также в соответствии с настоящей процедурой управления трудовыми отношениями и Планом управления трудовыми отношениями проекта.

Помимо вышеуказанных специалистов, в рамках проекта, по мере необходимости, будут привлекаться индивидуальные консультанты для оказания помощи в реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут ознакомлены с политикой и процедурами Всемирного банка и после запуска проекта окажут дополнительную поддержку в его реализации.

Условия труда непосредственных работников определяются их индивидуальными договорами. Постоянный персонал проекта будет иметь индивидуальные договоры (трудовой договор или договор об оказании услуг) с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры найма должны быть задокументированы и оформлены в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. Условия труда или найма работника проекта должны соответствовать, среди прочего, следующим стандартам:

- Работник проекта должен заранее четко понимать, какую работу он будет выполнять и какую заработную плату/оклад/вознаграждение он будет получать.
- Работник проекта будет получать заработную плату на регулярной основе, не реже одного раза в месяц, или, если это согласовано, по завершении конкретных работ в соответствии с трудовым договором или соглашением о найме.
- Работник проекта будет работать не более 8 часов в день с оплатой сверхурочных.
- Любая работа, превышающая 8 часов, считается сверхурочной, и работник проекта должен получать дополнительную оплату за часы сверхурочной работы. Работник проекта не может работать более 12 часов в день.
- Любая работа корректируется в зависимости от погодных условий для минимизации рисков в области охраны труда и техники безопасности. Подрядчики должны проводить периодическую оценку и получать одобрение инженера-руководителя.
- Работник проекта имеет право на ежедневный отдых не менее 11 часов в течение 24 часов.
- Работник проекта имеет право на еженедельный отдых не менее 24 часов подряд.
- Среднее количество рабочих часов в неделю в течение шестимесячного периода не может превышать 40 часов.
- Работник проекта имеет право на ежегодный, больничный, декретный отпуск в соответствии с национальным законодательством. В случаях, когда национальное законодательство не предусматривает право на отпуск по каким-либо основаниям (например, временная или сезонная работа), подрядчик по его просьбе предоставит работнику проекта разумный период отпуска с учетом всех обстоятельств.
- Трудовой договор или соглашение о найме, за исключением случаев постоянного трудоустройства, прекращается в день его истечения, если обе стороны не договорились об ином. В случае досрочного расторжения договора письменное уведомление должно быть предоставлено не менее чем за два месяца. Расторжение трудового договора и выплата всех связанных с ним компенсаций будут осуществляться в соответствии с национальным законодательством.

- Третья сторона оценит риски, связанные с конкретными работами. Подрядчики несут ответственность за принятие профилактических и защитных мер для обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды и информируют работника проекта обо всех соответствующих вопросах и условиях, влияющих на его здоровье и безопасность на рабочем месте. Сотрудник проекта обязан соблюдать правила техники безопасности и охраны жизни и здоровья на рабочем месте, чтобы не подвергать опасности свою жизнь и здоровье, а также жизнь и здоровье других лиц.
- Третья сторона должна будет приложить усилия для создания механизмов, которые предотвратят дискриминацию, домогательства, сексуальные домогательства и злоупотребления на рабочем месте и обеспечат равное обращение и равные возможности для всех. Поставщики услуг, работающие в Республике Таджикистан, должны следовать порядку, установленному национальным законодательством, регулирующим сферу дискриминации, домогательств и равных возможностей.
- Подрядчик обязан обеспечить всех работников обучением по охране труда и технике безопасности, включая инструктажи по технике безопасности на рабочем месте, в объеме, соответствующем их должности и выполняемым ими задачам. Это обязанность Подрядчика перед всем своим персоналом.
- Работники проекта имеют право создавать или вступать в профсоюзы или другие организации по своему выбору и вести коллективные переговоры в соответствии с национальным законодательством. Работодатель (третья сторона) не будет вмешиваться в право работника на выбор организации или использование альтернативного механизма защиты его прав в отношении условий труда и трудового договора.
- Работник проекта сможет подавать жалобы, используя механизм рассмотрения жалоб, описанный в разделе 10 ниже.

10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Механизм разрешения жалоб (МРЖ) — это набор механизмов, позволяющих местным сообществам, сотрудникам, производителям и другим заинтересованным сторонам обращаться к работодателю с жалобами и добиваться возмещения ущерба, если они считают, что деятельность работодателя оказывает негативное воздействие. Это ключевой способ смягчения, управления и разрешения потенциальных или уже произошедших негативных последствий, а также выполнения обязательств в соответствии с международным правом в области прав человека и содействия позитивным отношениям с сообществами и сотрудниками.

Основная цель МРЖ — содействие своевременному, эффективному и действенному разрешению жалоб и претензий, удовлетворяющему все заинтересованные стороны. В частности, он обеспечивает прозрачный и заслуживающий доверия процесс для достижения справедливых, эффективных и долгосрочных результатов. Он также способствует укреплению доверия и сотрудничества как неотъемлемой части более широких консультаций с сообществом, которые облегчают принятие корректирующих мер. В частности, МРЖ:

Предоставляет пострадавшим лицам и другим заинтересованным сторонам каналы для предоставления обратной связи, подачи жалобы или разрешения любых споров, которые могут возникнуть в ходе реализации проектов;

- Обеспечивает выявление и реализацию соответствующих и взаимоприемлемых мер по урегулированию споров к удовлетворению заявителей; и
- Избегает необходимости обращения в судебные разбирательства.

Для непосредственных работников (таких как внешние консультанты), работающих или привлекаемых ГКИУГИ, механизм рассмотрения жалоб должен быть разработан и размещен ГКИУГИ. Этот механизм рассмотрения жалоб должен рассматривать проблемы на рабочем

месте, определяя процедуры, в соответствии с которыми непосредственный работник должен подать жалобу, сроки получения ответа или обратной связи и шаги для передачи дела на более высокий уровень, при этом обеспечивая прозрачность, конфиденциальность и отсутствие практики возмездия. Эта категория работников должна быть проинформирована о доступном механизме рассмотрения жалоб при приеме на работу или привлечении к участию в проекте.

Любая третья сторона, привлекающая или нанимающая работников по контракту, обязана создать механизм разрешения трудовых споров в соответствии с требованиями настоящего Плана управления проектом (ПУТР) и ЭСС 2, если такой механизм еще не создан в ее организации, и должна будет создать такой механизм до подписания любого контракта с проектом. Это требование должно быть четко оговорено в ходе тендерной процедуры, и, подписывая контракт, любая третья сторона обязуется подтвердить, что механизм создан и что все работники проинформированы о его существовании.

Создание механизма рассмотрения жалоб включает в себя создание реестра жалоб и информирование всех работников о существовании механизма (например, во время вводного обучения, посредством уведомлений на информационных досках или аналогичных каналах связи).

Механизм рассмотрения жалоб будет описан на встречах с участием заинтересованных сторон, объявлен на веб-сайте проекта, опубликован в местных газетах и на информационных досках, установленных на объектах проекта, а также распространен через информационные листовки и брошюры проекта. Механизм будет основан на следующих принципах:

- Процесс будет прозрачным, и все пострадавшие смогут выразить свои опасения и подать жалобы.
- Не будет дискриминации в отношении тех, кто выражает недовольство, и все жалобы будут рассматриваться конфиденциально.
- Анонимные жалобы будут рассматриваться наравне с другими жалобами.
- Руководство будет серьезно относиться к жалобам и принимать своевременные и надлежащие меры в ответ. Информация о существовании механизма рассмотрения жалоб будет легко доступна всем пострадавшим от проекта лицам через информационные доски, наличие «ящиков для предложений/жалоб» и другие необходимые средства.

Механизм рассмотрения жалоб не должен препятствовать доступу к другим судебным или административно-правовым средствам защиты, которые могут быть доступны в соответствии с законом или в рамках существующих арбитражных разбирательств, а также не должен заменять механизмы рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

10.1 Описание проекта МРЖ

Общий процесс реализации проекта МРЖ будет состоять из шести этапов, как описано ниже.

Этап 1: Принятие. Заинтересованные стороны проекта смогут предоставлять обратную связь и сообщать о жалобах по нескольким каналам: связываясь с ГРП по почте, телефону, электронной почте, через социальные сети, СМС и мессенджеры. Доступные каналы подачи жалоб указаны в таблице 5 ниже.

Таблица 5. Каналы управления взаимоотношениями с клиентами проекта

Каналы МРЖ	Контактная информация
Имя ответственного лица	Общий отдел
Почтовый адрес (для корреспонденции)	Пр. Рудаки 40

Номер телефона (факс)	+992 (37) 221-57-29; Fax: +992 (37) 221-57-29
Веб-сайт	https://investcom.tj/
Электронная почта	info@investcom.tj

Каналы МРЖ	Контактная информация
Имя ответственного лица	Фирдавс Набизода
Почтовый адрес (для корреспонденции)	Таджикистан, Душанбе, ул. Техрон 21
Номер телефона (факс)	+992 940000472
Веб-сайт	https://bizincubator.tj/en/home/
Электронная почта	office@bizincubator.tj

Шаг 2: Сортировка и обработка. Жалобы и отзывы будут собраны специалистом по социальному развитию в ГКИУГИ и занесены в журнал. Ожидается, что специалист обсудит/поговорит с заявителем и придет к решению в течение 14 дней с момента получения жалобы. Журнал будет вестись в электронном виде (в таблице Excel). Форма журнала приведена в таблице 6.

Таблица 6. Пример журнала для регистрации жалоб в таблице Excel.

Идентификационный номер жалобы	Дата получения жалобы	Имя и контактные данные заявителя	Пол (Ж/М)	Краткое описание жалобы	Ответственное лицо	Ход решения по жалобе	Дата закрытия жалобы	Примечания
1								
2								

Шаг 3: Подтверждение получения и последующие действия. В течение семи дней с момента подачи жалобы ответственное лицо/организация свяжется с заявителем и предоставит информацию о предполагаемом плане действий и ожидаемых сроках разрешения жалобы. Если жалоба не будет разрешена в течение 14 дней, ответственное лицо предоставит заявителю обновленную информацию о статусе жалобы/вопроса и снова оценит, сколько времени потребуется для решения проблемы.

Шаг 4: Проверка, расследование и действия. Этот шаг включает сбор информации о жалобе для определения фактов, связанных с проблемой, и проверки обоснованности жалобы, а затем разработку предлагаемого решения, которое может включать изменение решений относительно права на смягчение последствий, помочь, изменения в самой программе, другие действия или бездействие. В зависимости от характера жалобы, процесс может включать посещение объекта, анализ документов, встречу с заявителем (если он известен и готов к сотрудничеству) и встречи

с другими лицами (как связанными с проектом, так и сторонними), которые могут обладать информацией или иным образом помочь в решении проблемы. Ожидается, что на этом этапе будет урегулировано множество жалоб. Все действия, предпринятые на этом и других этапах, будут полностью задокументированы, а любое урегулирование будет зафиксировано в реестре.

Шаг 5: Мониторинг и оценка. Мониторинг подразумевает процесс отслеживания жалоб и оценки прогресса в их урегулировании. ГКИУГИ будет отвечать за консолидацию, мониторинг и отчетность по жалобам, запросам и другим отзывам, которые были получены, урегулированы или находятся на рассмотрении. Это будет осуществляться путем ведения реестра жалоб и учета всех шагов, предпринятых для урегулирования жалоб или иного реагирования на отзывы и вопросы.

Шаг 6: Предоставление обратной связи. Этот шаг включает в себя информирование лиц, подающих жалобы, отзывы и вопросы о том, как были решены проблемы, или предоставление ответов на вопросы. По возможности, заявителей следует информировать о предлагаемом решении лично (по телефону или другими способами).

Если заявитель не удовлетворен решением, он может обратиться в государственный орган регулирования. Ему также будет сообщено о механизме рассмотрения жалоб Всемирного банка, описанном ниже в разделе 10.4. ГКИУГИ будет отчитываться перед Национальной координационной структурой «Единое здоровье» о жалобах, рассмотренных с момента предыдущего отчета, и о жалобах, которые остаются неразрешенными, с объяснением шагов, которые необходимо предпринять для разрешения жалоб, не разрешенных в течение 14 дней. Данные о жалобах и/или оригинальные журналы жалоб будут предоставляться миссиям Всемирного банка по запросу, а сводки жалоб и решений будут включаться в периодические отчеты для Всемирного банка.

10.2 Рассмотрение деликатных жалоб

С учетом стандартов предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые, в соответствии с требованиями Всемирного банка, должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, и ответственные лица примут меры по повышению осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта весь персонал проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. Работодатель обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб и позволит заявителю не бояться ответных мер. Эти жалобы будут расследованы без неоправданной задержки, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При найме специалистов по социальной защите будет учитываться гендерная чувствительность;
- Специалисты по социальной защите будут проинформированы о проблемах СЭН/СД;
- Создание механизма направления обращений.

Помимо социокультурных особенностей и адекватных методов общения в процессе обучения работников, в повестку дня также будет включена тема сексуальной эксплуатации и охраны труда. Обучение работников и кодексы поведения будут содержать следующую информацию по вопросам сексуальной эксплуатации и охраны труда:

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

Механизм рассмотрения жалоб будет доступным и обеспечит конфиденциальность персональных данных. Будут проводиться информационные мероприятия для информирования женщин о механизме. В рамках этих мероприятий будут представлены следующие виды информации:

- Права женщин;
- Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия;
- Номера телефонов экстренных служб;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
- Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности;
- Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб и защита пострадавших будут повторяться во всех информационных материалах.

В рамках проекта будут применяться дополнительные меры по снижению рисков, соразмерные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры управления персоналом, планов охраны здоровья и безопасности, а также протоколов по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальным насилием, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим над проектом. Эти процедуры и планы будут представлены в ГКИУГИ для рассмотрения и утверждения до начала работ. Все подрядчики будут обязаны в контракте взять на себя обязательство не использовать детский и принудительный труд, внедрить меры по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальным насилием, а сотрудники ГРП, ответственные за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаях сексуальной эксплуатации и сексуального насилия. Все персональные данные и жалобы, полученные ГМ, будут обрабатываться конфиденциально, если только заявитель не даст согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность конфиденциальной информации по деликатным вопросам и жалобам, связанным с сексуальной эксплуатацией и сексуальным насилием, поступающим от общин.

10.3 Обязанности МРЖ

Основная ответственность за реализацию механизма рассмотрения жалоб лежит на ГКИУГИ. В состав группы по управлению проектом входят главный специалист по механизму обратной связи с бенефициарами, главный специалист по охране окружающей среды и социальной безопасности, главный специалист по социальному развитию и координатор проекта, а соответствующие повседневные задачи возложены исключительно на главного специалиста по социальному развитию.

Со стороны подрядчика группа по реализации механизма рассмотрения жалоб будет состоять из менеджеров по охране труда и технике безопасности подрядчика, которые также будут выступать в качестве сотрудников по связям с общественностью (ССО) по мере необходимости. Внутри группы по реализации будут установлены четкие линии ответственности и подотчетности. Основные обязанности в рамках механизма рассмотрения жалоб представлены в таблице 7 ниже.

Важно, чтобы все члены команды были надлежащим образом обучены взаимодействию с заинтересованными сторонами. Важно, чтобы сотрудник по связям с местным сообществом был местным жителем, свободно владеющим таджикским языком и знакомым с местными обычаями.

Таблица 7. Обязанности по рассмотрению жалоб

Организация	Обязанности по урегулированию жалоб
ГРП/ ГКИУГИ	<ul style="list-style-type: none">❖ Основная ответственность за внедрение механизма рассмотрения жалоб (МРЖ);❖ Обеспечение интеграции МРЖ в общий процесс управления проектом.❖ Координация между всеми участниками проекта и управление процессом рассмотрения жалоб;❖ Управление и разрешение жалоб;❖ Управление информационным центром проекта;❖ Анализ статистики жалоб и подготовка отчетов. Разработка рекомендаций по улучшению эффективности МРЖ.❖ Мониторинг эффективности процесса рассмотрения жалоб и внесение необходимых изменений для повышения его эффективности.
Подрядчик	<ul style="list-style-type: none">❖ Внедрение и соблюдение внутренних и внешних процедур управления рисками на строительных площадках, включая случаи гендерного насилия/сексуальной эксплуатации/сексуальной эксплуатации;❖ Регулярное составление отчетов о полученных жалобах и принятых мерах;❖ Назначение ответственного сотрудника по связям с общественностью (ССО) для рассмотрения и отчетности по жалобам;❖ Обеспечение наличия у ССО необходимых ресурсов и персонала для выполнения обязательств по управлению рисками. Поддержка разрешения жалоб путем проведения расследования серьезных жалоб и предложения соответствующих решений;❖ Прием и регистрация всех поступающих жалоб в журнале регистрации жалоб (журнал жалоб и таблица Excel для регистрации жалоб);❖ Анализ жалоб для понимания их характера и определения надлежащего способа их разрешения;❖ Классификация всех поступающих жалоб;❖ Передавать проанализированные жалобы в соответствующие комитеты/организации для разрешения, при этом заявители, если они желают обратиться, должны иметь возможность изложить свою позицию;❖ Отслеживать рассмотрение жалоб ответственными комитетами/организациями для ускорения процесса и достижения результата (в установленные сроки);❖ Проводить периодические заседания Комитета по рассмотрению жалоб по мере необходимости;❖ Информировать заявителя о результатах;❖ Проверять форму для жалоб и рассматривать поступающие жалобы.

Организация	Обязанности по урегулированию жалоб
Сотрудник подрядчика по связям с общественностью	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Повышать осведомленность о жалобах и распространять копии брошюры и форм, посвященных жалобам. ❖ Обеспечивать использование поступивших жалоб для улучшения экологических и социальных показателей Проекта в будущем, чтобы подобные жалобы не повторялись со временем. ❖ Оказывать практическую помощь лицам, желающим подать жалобу, чтобы они могли заполнить форму жалобы. ❖ Направлять информацию менеджеру по экологическим и социальным вопросам компании, копии заполненных форм жалоб для обновления Реестра жалоб. ❖ Поддерживать расследование и разрешение жалоб в тесной координации с другими заинтересованными сторонами, включая лицо/группу, подавшую жалобу.
Всемирный банк	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Обеспечение соответствия международным стандартам и требованиям в области социального и экологического менеджмента. ❖ Проведение аудитов и инспекций.

Национальная система рассмотрения жалоб Таджикистана

В соответствии с Законом об обращениях физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 г.) содержатся правовые положения об установленных информационных каналах для граждан, позволяющих подавать жалобы, просьбы и обращения. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты получения для жалоб, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для жалоб, требующих дополнительного изучения.

Каждая из участвующих государственных организаций имеет свои собственные общедоступные каналы для подачи жалоб и обращений:

- Министерство сельского хозяйства Республики Таджикистан – <https://moa.tj/contacts.html>
- Министерство здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан – <https://moh.tj/en/appeals-from-citizens/>
- Комитет по продовольственной безопасности при Правительстве Республики Таджикистан – <https://cfs.tj/call>
- Комитет по охране окружающей среды при Правительстве Республики Таджикистан – <http://tajnature.tj/en/>

Кроме того, граждане могут обращаться в региональные и районные органы местного самоуправления, а также в территориальные отделения участвующих государственных министерств и комитетов.

10.5 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что на них негативно повлиял проект, поддерживаемый Всемирным банком, также могут подавать жалобы непосредственно в Банк через Службу рассмотрения жалоб Банка (СРЖБ) (<http://projects-beta.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалоба может быть подана на английском, таджикском или русском языках. Стоит отметить, что на жалобы, поданные не на английском языке, потребуется дополнительное время на обработку. Жалобу в СРЖ Банка можно подать по следующим каналам:

- По электронной почте: grievances@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.

- В офис Всемирного банка в Республике Таджикистан, адрес: ул. Айни, 48, Бизнес-центр «Созидание», 3 этаж, Душанбе, Республика Таджикистан, телефон: +992 48 701-5810, электронная почта: tajikistan@worldbank.org.

В жалобе должны быть четко указаны негативные последствия, предположительно вызванные или которые могут быть вызваны 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(е) представитель(и) и контактные данные. Жалобы, поданные через МРЖ, оперативно рассматриваются для оперативного реагирования на проблемы, связанные с проектом.

Кроме того, сообщества и отдельные лица, затронутые проектом, могут подавать жалобы в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая затем определит, был ли причинен или может быть причинен вред в результате несоблюдения Всемирным банком своих политик и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную комиссию в любое время после того, как проблемы были доведены до сведения Всемирного банка напрямую и после того, как руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Для получения информации о том, как подать жалобу в Инспекционную комиссию Всемирного банка, необходимо перейти на сайт www.inspectionpanel.org.

11. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

ГРП будет использовать стандартные закупочные документы Всемирного банка 2017 года для проведения тендеров и заключения контрактов, включая требования к трудовым ресурсам и охране труда и технике безопасности, и будет ссылаться на настоящий ПУТР. ГРП должен обеспечить, чтобы подрядчики являлись зарегистрированными и надежными организациями, и чтобы любые письменные трудовые процедуры, действующие у подрядчиков, соответствовали настоящей Процедуре. В рамках процесса отбора ГРП может рассмотреть следующую информацию:

- Информация из открытых источников, например, корпоративных реестров и публичных документов, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
 - Лицензии, регистрации, разрешения и согласования на ведение бизнеса;
 - Документы, касающиеся системы управления трудовыми ресурсами, включая вопросы охраны труда и техники безопасности, например, процедуры управления трудовыми ресурсами;
- В ходе выполнения Договоров необходимо проверять следующее:
- Идентификация персонала по управлению трудовыми ресурсами, охране труда и технике безопасности, их квалификацию и сертификаты;
 - Сертификаты/разрешения/подготовку работников для выполнения требуемой работы;
 - Записи о нарушениях в области охраны труда и техники безопасности и принятые меры реагирования;
 - Записи о несчастных случаях и смертельных исходах и уведомления властей;
 - Записи о предусмотренных законом льготах для работников и подтверждение участия работников в соответствующих программах;

- Казначейские ведомости работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, подтверждающие наличие положений и условий, отражающих ЭСС 2.

Договоры, заключаемые с подрядчиками, должны содержать положения об обязательном соблюдении соответствующего трудового законодательства и законодательства об охране труда, а также об обязанности создать механизм рассмотрения жалоб работников (если такой механизм еще не существует) в порядке, определенном в настоящей Процедуре управления трудовыми отношениями. Эти положения считаются применимыми к любому субподрядчику.

В договорных соглашениях с подрядчиками/субподрядчиками ГРП должна включать соответствующие меры по устранению нарушений, такие как расторжение договора в случае, если подрядчик в разумные сроки не выполнит какое-либо уведомление об устранении нарушений, связанных, в частности, с соблюдением национального трудового законодательства, законодательства об охране труда и настоящего Плана управления трудовыми отношениями.

При необходимости ГРП может запросить у подрядчиков дополнительную документацию, включая помимо прочего, следующее:

- Письменные положения по трудовым вопросам (например, свод правил по труду);
- Отчеты инспекции труда и других органов;
- Документация, связанная с системой управления трудовыми ресурсами, включая процедуры охраны труда и техники безопасности;
- Записи о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих договоров с подрядчиками и поставщиками, подтверждающие наличие положений и условий, отражающих ЭСС 2;
- Записи по охране труда и технике безопасности, включая записи о несчастных случаях и смертельных исходах, а также информацию, предоставленную компетентным органам.

Управление трудовыми отношениями подрядчиков контролируется на основе отчетов о соблюдении условий труда в соответствии с ЭСС 2, которые подрядчики представляют в ГРП раз в полгода. В случае выявления каких-либо нарушений на основании этих отчетов или в рамках механизма рассмотрения жалоб, ГРП информирует компетентную инспекцию труда.

ГРП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении привлеченных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных обязательств (обязательств, заверений и гарантий). Это может включать периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проектов или рабочих площадок и/или записей и отчетов по управлению трудовыми отношениями, составленных подрядчиками.

Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми отношениями могут включать: (а) презентативную выборку трудовых договоров или соглашений между третьими лицами и привлеченными работниками; (б) записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения; (в) отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая случаи гибели людей и инциденты, а также внедрение корректирующих мер; (д) записи, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства; и записи об обучении, предоставленном работникам по контракту для разъяснения условий труда и охраны труда в рамках проекта.

- Кроме того, в процессе проведения тендера для подрядчиков потребуется продемонстрировать свои стандарты в области управления трудовыми ресурсами и охраны труда и техники безопасности, что будет учитываться при оценке. До начала любых строительных работ Подрядчик должен подготовить, согласовать и внедрить План охраны труда и техники безопасности для конкретного объекта в рамках Руководящих принципов в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности. План должен быть рассмотрен и утвержден сотрудниками ГРП по вопросам охраны окружающей среды и социальной ответственности. Процедуры охраны труда и техники безопасности изложены ниже:
- Подрядчики должны разработать и внедрить следующие процедуры охраны труда и техники безопасности:
- Подрядчики должны включить бюджетные требования к мерам охраны труда и техники безопасности в свои соответствующие заявки.
- Подрядчик должен разработать и поддерживать систему управления охраной труда и техникой безопасности, соответствующую объему работ, которая должна включать меры и процедуры для решения всех перечисленных ниже вопросов и в соответствии с местным законодательством и Руководящим принципам в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности.
- Подрядчик проведет идентификацию опасностей на рабочем месте и примет все применимые меры по снижению рисков в области охраны труда и окружающей среды в соответствии с требованиями местного законодательства и руководящими принципами Всемирного банка по охране труда и окружающей среды.
- Подрядчик назначает ответственное лицо для контроля за вопросами охраны труда и окружающей среды на объекте и определяет роли и обязанности в области охраны труда и окружающей среды для руководителей задач и менеджеров контракта.
- Подрядчики должны внедрить процедуры, позволяющие работникам сообщать о ситуациях на рабочем месте, которые, по их мнению, небезопасны или вредны для здоровья, и покидать рабочее место, если у них есть разумные основания полагать, что оно представляет непосредственную опасность для их жизни или здоровья, без страха перед ответными мерами.
- Подрядчик предоставляет превентивные и защитные меры, включая модификацию, замену или устранение опасных условий или веществ на основе оценки и плана. Всякий раз, когда для работы требуются средства индивидуальной защиты, они должны предоставляться работникам бесплатно.
- Подрядчики должны оценивать воздействие опасных факторов на работников (шум, вибрация, жара, холод, пары, химические вещества, загрязняющие вещества в воздухе и т. д.) и принимать адекватные меры контроля в соответствии с местными нормативными актами и руководящими принципами охраны труда и окружающей среды Всемирного банка.
- Подрядчики предоставляют условия, соответствующие условиям работы, включая доступ к столовым, средствам гигиены и соответствующим зонам отдыха. В тех случаях, когда работникам проекта предоставляются услуги по размещению, должны быть разработаны и внедрены правила управления и качества размещения для защиты и укрепления здоровья, безопасности и благополучия работников проекта, а также для обеспечения доступа к услугам, учитывающим их физические, социальные и культурные потребности.
- Подрядчик обеспечивает надлежащее обучение/вводный инструктаж работников проекта и ведет учет пройденных курсов по охране труда и окружающей среды.

- Подрядчик документирует и сообщает о производственных травмах, заболеваниях и инцидентах в соответствии с Трудовым кодексом Республики Таджикистан. Должен быть разработан протокол отчетности для обеспечения информирования всех заинтересованных сторон.
- Подрядчик обеспечивает предотвращение чрезвычайных ситуаций, подготовку к ним и реагирование на них, включая, помимо прочего, несчастные случаи на производстве, производственные заболевания, наводнения, пожары, вспышки заболеваний, трудовые конфликты и вопросы безопасности.
- Ключевые аспекты охраны труда и техники безопасности должны включать:
- Положение об охране труда и технике безопасности:
- Изложить приверженность Подрядчика обеспечению безопасной и здоровой рабочей среды для всех сотрудников, субподрядчиков и заинтересованных сторон.
- Описать обязанности руководства и работников по обеспечению соблюдения правил охраны труда и техники безопасности и продвижению культуры безопасности.
- Охрана труда и техника безопасности:
- Подробно описать, как Подрядчик будет обеспечивать безопасность на протяжении всего проекта, включая выявление опасностей, оценку рисков и меры контроля.
- Указать процедуры отчетности об инцидентах, расследования и корректирующих действий.
- Включить протоколы реагирования на чрезвычайные ситуации, эвакуации и оказания первой помощи.
- Документы об обучении и сертификации:
- Предоставить документацию о пройденном сотрудниками Подрядчика обучении по технике безопасности, включая сертификаты по эксплуатации оборудования, обращению с опасными материалами и оказанию первой помощи.
- Дополнительное обучение по любым специализированным вопросам, связанным со строительством и ремонтом/реконструкцией лабораторных помещений
- Обучение по охране труда и технике безопасности, охране окружающей среды и социальным вопросам.
- Обучение по Кодексу поведения для персонала подрядчика.
- Оценка рисков:
- Приложить копии оценок рисков, проведенных для проекта, с указанием потенциальных опасностей и мер контроля для их минимизации.
- Предоставить доказательства консультаций с рабочими и субподрядчиками во время строительства в рамках процесса оценки рисков.
- Записи об инцидентах и травмах:
- Подрядчик должен предоставить сводку показателей безопасности вашей компании, включая записи об инцидентах, травмах, происшествиях, близких к аварии, и их разрешении на предыдущих проектах.
- Выделите любые извлеченные уроки и улучшения, внесенные в результате расследований инцидентов.
- Средства защиты и индивидуальной защиты:

- Укажите средства защиты и средства индивидуальной защиты, которые Подрядчик предоставит рабочим, обеспечив соответствие соответствующим стандартам и правилам.
- Включите информацию о техническом обслуживании, проверке и замене средств защиты.
- Договорные положения требуют от подрядчиков контроля за:
- Условиями труда:
- Контролируйте, ведите учет и сообщайте об условиях труда, связанных с управлением персоналом;
- Предоставлять работникам подтверждение всех произведенных выплат, включая пособия и любые обоснованные вычеты;
- Вести учет условий труда и работников, задействованных в рамках Проекта, включая контракты, реестр приема на работу работников, включая Кодекс поведения, отработанные часы, вознаграждение и вычеты (включая сверхурочные).

Безопасность:

Регистрация инцидентов, связанных с безопасностью, и соответствующего анализа первопричин (инциденты с потерей рабочего времени, случаи оказания медицинской помощи), случаев оказания первой помощи, потенциально опасных ситуаций, близких к аварии, а также необходимых корректирующих и профилактических мероприятий (например, пересмотр анализа безопасности работ, новое или другое оборудование, обучение навыкам и т. д.).

Работники:

Количество работников, указание происхождения (иностранный, местный житель, неместный гражданин), пол, возраст с подтверждением отсутствия использования детского труда и уровень квалификации (неквалифицированный, квалифицированный, руководящий, специалист, менеджер), например, путем ведения учета занятости и/или проверки возраста при необходимости.

Обучение:

Даты обучения/вводного инструктажа, планы обучения (обязательное и внутреннее), количество обучающихся и темы.

Подробная информация о любых рисках безопасности:

Подробная информация о рисках, которым может подвергаться Подрядчик при выполнении своей работы — угрозы могут исходить от третьих лиц, не связанных с проектом.

Жалобы работников:

Подробная информация о любых жалобах работников, включая дату возникновения, дату подачи жалобы и дату ее подачи; предпринятые действия и даты; решение (если таковое имелось) и дату; а также дальнейшие действия, которые еще предстоит предпринять. Перечисленные жалобы должны включать как те, которые были получены из предыдущего отчета, так и те, которые остались неразрешенными. ГКИУГИ будет управлять и контролировать работу Подрядчика в отношении привлеченных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных обязательств (обязательств, заверений и гарантий). Это может включать аудиты, проверки и/или выборочные проверки мест выполнения работ или рабочих площадок и/или записей и отчетов по управлению трудовыми ресурсами, составленных подрядчиками. Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами могут включать:

- Репрезентативная выборка трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и работниками по контракту;

- Записи о полученных жалобах и их разрешении;
- Отчеты о проверках безопасности, включая случаи гибели людей и инциденты, а также о принятии мер по их устраниению;
- Записи о случаях несоблюдения национального законодательства; и
- Записи об обучении работников по контракту, разъясняющие условия труда и охрану труда на объекте.
- ГКИУГИ должен соблюдать следующие процедуры управления подрядчиками, придерживаясь положений ПУТР, и обязан выполнять эти процедуры:
- Обеспечение наличия у подрядчиков действующих контрактов с четко определенным соглашением об уровне обслуживания и всеми экологическими и социальными положениями.
- Ознакомление подрядчиков с национальным трудовым законодательством, стандартами и ПУТР.
- Ежемесячная подача отчетности: отчет подрядчика в подразделение реализации проекта, копия направляется инженеру по надзору. Это включает в себя:
- Управление инцидентами и несчастными случаями, соблюдение процедуры отчетности и расследования инцидентов, а также использование регистра мониторинга инцидентов/несчастных случаев для мониторинга.
- Регистрация сотрудников подрядчика с использованием списка сотрудников подрядчика.
- Ежемесячные посещения объекта (как минимум) и отчеты.
- Отслеживание основных проблем или вопросов с использованием регистра мониторинга.
- Выполнение требований подрядчика, включая обучение, документы по охране труда и технике безопасности, сертификаты и другие.
- Результаты оценки представлены в отчетах по портфелю проектов, которые включают рекомендации по продлению или расторжению контракта.
- Выявление и регистрация в графике обучения подрядчика на основе оценки потребностей в обучении.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Образец кодекса поведения для сотрудников.

Кодекс этики и поведения должностных лиц ГУИУГИ

Общие положения

- 1.1. Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должен руководствоваться сотрудник/консультант Проекта независимо от занимаемой им должности.
- 1.2. Каждый сотрудник/консультант Проекта, независимо от занимаемой им должности, обязан принимать все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса, и каждый сотрудник/консультант имеет право ожидать от других сотрудников в отношениях с ним/ней поведения, соответствующего положениям Кодекса.
- 1.3. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.
- 1.4. Кодекс служит руководством к действию при возникновении конфликта личных интересов и интересов ГКИУГИ, а также в других ситуациях этического выбора. Сотрудники/консультанты обязаны подтверждать свою осведомленность о требованиях Кодекса и важности сообщения о нарушениях. Каждый сотрудник/консультант несет личную ответственность за выполнение Кодекса.
- 1.5. По любым вопросам, связанным с применением Кодекса, можно обратиться к непосредственному руководителю или другому должностному лицу ГКИУГИ.
- 1.6. ГКИУГИ защищает конфиденциальность информации и права сотрудников/консультантов в случаях подачи обоснованных жалоб на нарушение Кодекса.
- 1.7. Особая ответственность за соблюдение Кодекса лежит на руководящей структуре ГКИУГИ. Руководитель каждого отдела обязан личным примером поощрять этичное поведение и соблюдение закона, формировать культуру безопасности, предотвращать и оперативно принимать меры по устранению нарушений Кодекса, а также учитывать соблюдение требований Кодекса при оценке персонала.
- 1.8. Любое юридическое или физическое лицо, оказывающее услуги или действующее от имени ГКИУГИ, должно быть проинформировано о Кодексе. Комитет требует от деловых партнеров безусловного уважения и соблюдения этических принципов, касающихся безопасности и предотвращения коррупции.
- 1.9. Назначается должностное лицо для информирования сотрудников и администрации ГКИУГИ о подаче апелляций. Исполнительный директор ГКИУГИ контролирует исполнение Кодекса.

Обязанности. Правила служебного поведения сотрудников/консультантов

- 2.1. Быть честным и открытым.
- 2.2. Своевременно и честно сообщать о допущенных ошибках.
- 2.3. Строго соблюдать государственную и коммерческую тайну, не допускать ситуаций, когда ссылки на необходимость защиты информации касаются неэффективности или низкого качества работы.
- 2.4. Предоставлять полное, точное и скоординированное представление позиции ГКИУГИ в сотрудничестве с государственными и муниципальными органами власти, поставщиками и подрядчиками работ и услуг, общественными организациями и средствами массовой информации.
- 2.5. Не брать и не давать взятки в любой форме; не допускать взяточничества, вымогательства и растраты имущества, принадлежащего ГКИУГИ, в рамках реализуемых ГКИУГИ проектов.

- 2.6. Исключать возможность использования служебного положения в личных или групповых интересах, а также для недобросовестной конкуренции.
- 2.7. Осуществлять закупочную деятельность в строгом соответствии с законодательством и с максимальным положительным влиянием для ГКИУГИ и для реализуемых ГКИУГИ проектов.
- 2.8. Выявлять неэффективные процессы и процедуры управления; стремиться к их улучшению.
- 2.9. Эффективно делегировать полномочия, обеспечивая необходимый баланс ответственности и ресурсов для выполнения поставленной задачи.
- 2.10. Соблюдать правила деловой коммуникации, быть пунктуальным и вежливым с коллегами, деловыми партнерами, представителями СМИ и другими заинтересованными сторонами.
- 2.11. Не создавать условий для получения определенной выгоды, используя свое служебное положение.
- 2.12. Соблюдать правила предоставления информации, установленные в ГКИУГИ.
- 2.13. Информировать непосредственного руководителя или руководство ГКИУГИ о возможности возникновения или уже возникшем конфликте интересов с сотрудником.
- 2.14. Вести себя надлежащим образом, действовать в строгом соответствии со своими должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики.
- 2.15. Избегать ситуаций, наносящих ущерб деловой репутации и доверию к проекту.

Защита интересов сотрудника/консультанта

- 3.1. Сотрудник/консультант, добросовестно выполняющий свои профессиональные обязанности, может подвергаться угрозам, шантажу, оскорблением и клевете с целью дискредитации его/ее и деятельности Проекта.
 - 3.2. Защита сотрудника/консультанта от противоправных действий клеветнического характера является моральным долгом руководства Проекта.
 - 3.3. Руководитель Проекта должен поддерживать и защищать сотрудника/консультанта в случае необоснованного обвинения в его/ее адрес.
 - 3.4. В случае ложного обвинения сотрудника/консультанта в коррупции или других противоправных действиях он/она имеет право опровергнуть эти обвинения, в том числе в суде.
- Рекомендации по этическим нормам служебного поведения сотрудников/консультантов
- В своей служебной деятельности сотрудник/консультант должен воздерживаться от:
- 4.1. Любых заявлений и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений.
 - 4.2. Грубости, проявления презрительного тона, высокомерия, предвзятых замечаний, выдвижения несправедливых и незаслуженных обвинений, угроз, оскорбительных высказываний или действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
 - 4.3. Сотрудники/консультанты должны быть вежливыми, дружелюбными, корректными, внимательными и терпимыми в общении с коллегами и другими гражданами.

- 4.4. Внешний вид сотрудника/консультанта при исполнении служебных обязанностей, в зависимости от условий работы, должен соответствовать общепринятым деловому стилю, отличающемуся умеренностью и аккуратностью.

Ответственность сотрудников/консультантов ГКИУГИ

- Сотрудники ГКИУГИ за совершение правонарушений и нарушение норм, установленных в настоящем Кодексе поведения, несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.
- Согласно статьям 62 и 42 Трудового кодекса Республики, к дисциплинарным санкциям относятся, в частности: замечание, выговор и увольнение сотрудника. Согласно статье 62 Трудового кодекса Республики, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в следующих случаях:
 - ликвидация организации или увольнение работодателя;
 - сокращение численности или штата сотрудников;
 - расторжение трудового договора в связи со сменой собственника, несоответствием должности или выполняемой работы сотрудника из-за недостаточной квалификации или состояния здоровья, препятствующего продолжению работы, если это несоответствие сотрудника подтверждено справкой или заключением врача;
 - систематическое неисполнение сотрудником без уважительной причины трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором или внутренним трудовым регламентом, если к сотруднику ранее применялись дисциплинарные меры;
 - отсутствие на работе без уважительной причины, в том числе отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня.
- Неявка на работу более четырех месяцев подряд по причине временной нетрудоспособности, не считая декретного отпуска, если законодательство Республики Таджикистан не устанавливает более длительный срок сохранения места работы (должности) по причине определенного заболевания;
- Появление на работе в состоянии опьянения, вызванного употреблением алкоголя, наркотиков, психотропных или иных опьяняющих веществ;
- Решения соответствующего уполномоченного государственного органа, вступившие в силу в отношении работника, совершившего кражу имущества и иные действия, препятствующие продолжению работы;
- Совершение работником правонарушения коррупционного характера, исключающего на основании судебного акта возможность дальнейшей работы;
- Продолжение участия работника в забастовке после доведения до его сведения решения суда о признании забастовки незаконной или о запрете забастовки;
- Нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем или руководителем подразделения работодателя, повлекшее причинение материального ущерба работодателю;
- Отказ от прохождения медицинского осмотра для установления факта опьянения, вызванного употреблением наркотиков, психотропных или иных опьяняющих веществ. алкоголь, наркотики, психотропные или другие опьяняющие вещества
- Нарушение работником правил охраны труда, пожарной безопасности или безопасности дорожного движения, повлекшее или способное повлечь за собой серьезные последствия, включая травмы и несчастные случаи.
- Предоставление ложной информации, поддельных документов и несоблюдение других правил, установленных настоящим Кодексом и другими нормативно-правовыми актами Республики Таджикистан при приеме на работу.

- Негативный результат работы в течение испытательного срока при подаче заявления на работу.

Консультанты ГКИУГИ за совершение правонарушений и нарушение норм поведения, установленных настоящим Кодексом, несут ответственность в соответствии с условиями договоров между ГКИУГИ и Консультантом, а также законодательством Республики Таджикистан.

ФИО _____

Дата _____

Подпись _____