**Проект**

**КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

# Проект развития возобновляемой энергетики Кыргызстана

# (Фаза 1)

# ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

**г. Бишкек**

**Январь 2023 г.**

СОДЕРЖАНИЕ

Аббревиатуры и сокращения ..... 4
ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ..... 5
1.1. Краткое описание ..... 5
1.2. Информация о проекте ..... 5
ГЛАВА 2. ДЕТАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ ..... 7
2.1. Цель развития проекта и индикаторы ..... 7
2.2. Компоненты проекта ..... 8
2.3. Бенефициары проекта ..... 11
2.4. Механизм реализации проекта ..... 12
2.5. Территория, затронутая проектом ..... 13
ГЛАВА 3. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА ..... 14
3.1. Категории работников ..... 14
3.2. Количество проектных работников ..... 16
3.3. График привлечения необходимой рабочей силы ..... 17
ГЛАВА 4. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ..... 18
4.1. Основные риски, связанные с персоналом ..... 18
4.2. Риски, связанные с COVID-19 ..... 19
4.3. Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности ..... 20
4.4. Риски, связанные с условиями найма на работу ..... 20
4.5. Риски, связанные со сверхурочной работой ..... 20
ГЛАВА 5. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ..... 21
5.1. Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу ..... 21
5.2. Краткий обзор национального законодательства: охрана труда и техника безопасности ..... 25
ГЛАВА 6. СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА И ПРОБЕЛЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВАХ ..... 26
6.1. Социально-экологические стандарты Всемирного банка (СЭС2) ..... 26
6.2. Пробелы в государственных нормативах ..... 27
ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ ..... 30
7.1. Внутренние нормативные документы ..... 31
7.2. Возраст трудовых ресурсов ..... 32

7.3. Положения и условия найма ..... 33
ГЛАВА 8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ ..... 34
8.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб ..... 34
8.2. Структура МПЖ для сотрудников ОУП ..... 35
8.3. Структура МПЖ для контрактных работников и работников основных поставщиков ..... 35
8.4. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания ..... 36
8.5. Мониторинг и отчетность по жалобам ..... 37
8.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка ..... 37
ГЛАВА 9. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ ..... 38
ГЛАВА 10. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ ..... 39
ПРИЛОЖЕНИЯ ..... 40
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ ..... 40

## Аббревиатуры и сокращения

| | |
|---|---|
| ЭС | Электрические станции |
| СЭО | Социально-экологическая оценка |
| ПУОСС | План управления окружающей и социальной средой |
| ПМОУЭС | Проект модернизации и обеспечения устойчивости электроэнергетического сектора |
| СЭП | Социально-экологические принципы |
| СЭС | Социально-экологический стандарт |
| ТЭО | Технико-экономическое обоснование |
| ГН | Гендерное насилие |
| ЗКФ | Зеленый климатический фонд |
| ПГ | Парниковый газ |
| МРЖ | Механизм рассмотрения жалоб |
| ГЭС | Гидроэлектростанция |
| МБРР | Международный банк реконструкции и развития |
| МАР | Международная ассоциация развития |
| МОТ | Международная организация труда |
| КР | Кыргызская Республика |
| ПРВЭК | Проект развития возобновляемой энергетики Кыргызстана |
| ТК | Трудовой кодекс |
| ПУТР | Процедуры управления трудовыми ресурсами |
| ОМСУ | Органы местного самоуправления |
| МЭП | Многоэтапный подход |
| Минэнерго | Министерство энергетики |
| НЭСК | Национальная электрическая сеть Кыргызстана |
| ОТТБ | Охрана труда и техника безопасности |
| ОАО | Открытое акционерное общество |
| РОП | Реализующая организация проекта |
| ОУП | Офис управления проектом |
| СИЗ | Средства индивидуальной защиты |
| НПА | Нормативно-правовой акт |
| СЭН | Сексуальная эксплуатация и насилие |
| СД | Сексуальное домогательство |
| ВБ | Всемирный банк |

# ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

## 1.1. Краткое описание

Настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) разработаны Министерством энергетики Кыргызской Республики (Минэнерго) для проекта «Развитие возобновляемой энергетики Кыргызстана» (далее – ПРВЭК или Проект), финансируемого Международной ассоциацией развития или Международным банком реконструкции и развития (далее – Ассоциация или МАР) в соответствии с Социально-экологическим стандартом №2 «Рабочий персонал и условия труда» (СЭС2) Всемирного банка (ВБ), с помощью которого регулируются трудовые отношения и условия труда. В соответствии с этим стандартом Реализующая организация проекта (РОП) должна иметь Процедуры управления трудовыми ресурсами. Документ, содержащий ПУТР, определяет основные требования и риски, связанные с персоналом и ресурсами, необходимыми для решения соответствующих проблем. ПУТР готовится еще на стадии подготовки проекта, а затем пересматривается и обновляется в ходе его подготовки и реализации. В документе указаны виды трудовых ресурсов, которые будут привлекаться для реализации проекта, и методы управления этими ресурсами.

**ПУТР нацелен на**:

- ✓ обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
- ✓ обеспечение справедливого обращения, недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей для проектных работников;
- ✓ обеспечение защиты работников Проекта, в том числе уязвимых категорий, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с СЭС2), а также трудовых мигрантов, работников по найму, муниципальных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств;
- ✓ недопущение использования любых форм принудительного и детского труда;
- ✓ поддержку принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров работниками Проекта на основании положений, предусмотренных национальным законодательством;
- ✓ предоставление работникам Проекта доступных средств для обсуждения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность.

## 1.2. Информация о проекте

Предлагаемый проект «Развитие возобновляемой энергетики Кыргызстана» поддерживает амбициозное видение Правительства Кыргызской Республики на 2030 год в направлении доступного и зеленого будущего. В одном из недавних стратегических документов Правительство объявило о своем комплексном видении энергетического сектора, его

проблем и возможностей, а также амбициозной дорожной карте реализации реформ на ближайшее десятилетие, неотъемлемой частью которой является возобновляемая энергия.

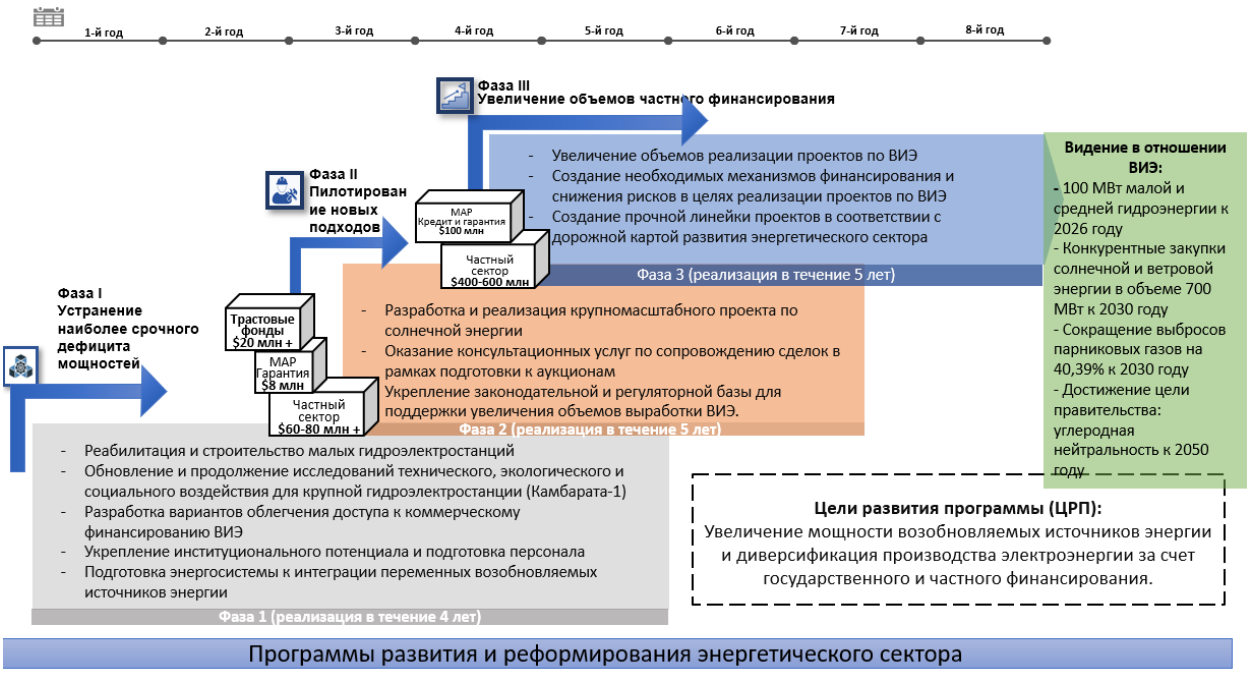
Предлагаемый Проект будет способствовать достижению цели страны по увеличению доступности возобновляемых источников энергии, диверсификации структуры электроэнергетики с развитием новых технологий и содействию участия частного сектора на прозрачной основе.

Предлагаемый проект будет реализован согласно многоэтапному подходу (МЭП): поможет сначала удовлетворить неотложные потребности в восстановлении существующих гидроэлектростанций и строительстве новых ГЭС; далее – развить зарождающуюся солнечную энергетику, а затем расширить новые генерирующие мощности в гидро- и солнечной энергетике. Предлагаемый Проект поможет правительству достичь своих целей по производству возобновляемой энергии, включая 100 МВт малой и средней гидроэнергии к 2026 году и конкурентные закупки солнечной и ветровой энергии в объеме 700 МВт к 2030 году В своем последнем Определяемом на национальном уровне вкладе (ОНВ) страна стремится сократить выбросы парниковых газов (ПГ) на 43,62% к 2030 году по сравнению с уровнем "обычного развития" и достичь углеродной нейтральности к 2050 году. С учетом того, что 60 процентов или примерно 6,0 миллиардов тонн эквивалента CO2 в общем заявленном объеме сокращения выбросов, как ожидается, приходится на энергетический сектор, развитие возобновляемых источников энергии является ключевым фактором для достижения целей Парижского соглашения в 2025 и 2030 годах.

Как указано выше, МЭП допускает перекрытие фаз, т.е. последующие фазы не зависят от завершения предыдущих фаз. Период реализации ПРВЭК составляет восемь лет и предусматривает три фазы.

Схематический рисунок предполагаемых трех фаз представлен ниже на рисунке 1.

*Рисунок 1. Многоэтапный подход для расширения масштабов использования возобновляемых источников энергии в Кыргызской Республике*




Ориентировочное описание мероприятий, ожидаемых на последующих этапах, представлено ниже. Объем и сроки будущих этапов будут зависеть от наличия финансирования.

# ГЛАВА 2. ДЕТАЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРОЕКТЕ

## 2.1. Цель развития Проекта и индикаторы

**Цель развития программы (ЦРП): Используя многоэтапный подход,** ПРВЭК направлен на увеличение мощности возобновляемых источников энергии и диверсификацию производства электроэнергии за счет государственного и частного финансирования.

**Цель развития Проекта** (ЦРП) для Фазы I заключается в увеличении выработки гидроэлектроэнергии и усилении интеграции в сеть возобновляемых источников энергии в Кыргызской Республике.

**Предлагаемый проект** будет направлен на (i) развитие и реконструкцию малых гидроэлектростанций; (ii) подготовку пилотного проекта по солнечной энергии, включая укрепление сети; и (iii) техническую помощь для подготовки проекта Камбаратинской ГЭС-1.

## 2.2. Компоненты Проекта

В данном разделе содержится описание объема работ в рамках предлагаемого проекта, который будет охватывать реализацию Фазы 1 ранее изложенного МЭП. Три компонента, как указано ниже, будут направлены на устранение дефицита генерирующих мощностей в краткосрочной перспективе и закладку фундамента для последующих фаз. Минэнерго будет отвечать за управление всей многоэтапной программой, а Открытое акционерное общество «Чакан ГЭС», Открытое акционерное общество «Электрические станции» (ЭС) и Открытое акционерное общество «Национальная электрическая сеть Кыргызстана» (НЭСК), соответственно, будут отвечать за свои компоненты, как это необходимо и как указано ниже. Объем и сумма финансирования каждого компонента представлены ниже.

**Компонент 1: Реконструкция и строительство малых и средних гидроэлектростанций** (сметный объем финансирования МАР – 39 млн. долларов США). Данный компонент будет поддерживать приоритетные инвестиции и обеспечивать техническую помощь и мероприятия по наращиванию потенциала, направленные на увеличение гидроэнергетических мощностей в стране. Реализация данного компонента будет осуществляться «Чакан ГЭС». Компонент состоит из следующих двух подкомпонентов:

***Подкомпонент 1.1: Строительство новых и реабилитация существующих гидроэлектростанций.*** В рамках данного подкомпонента будет финансироваться строительство отдельных новых малых и средних гидроэлектростанций (ГЭС) и реабилитация отдельных существующих ГЭС. Финансируемые станции будут отобраны на основе нескольких ключевых факторов, включая: (i) приоритетные инвестиции в соответствии с планом расширения производства электроэнергии с наименьшими затратами; (ii) управляемые экологические и социальные воздействия и готовность к реализации; (iii) отсутствие альтернативных источников финансирования в ближайшей перспективе.

Минэнерго и «Чакан ГЭС» составили короткий список из четырех малых и средних ГЭС, включающий Каракульскую, Кара-Кульджинскую ГЭС, ГЭС на р. Тар и Быстровскую ГЭС, из которых первые три предполагают новое строительство, а последняя – восстановление. В настоящее время контрагент планирует провести исследование грунта, а также подготовить предварительное технико-экономическое обоснование, чтобы сузить список до не более чем двух проектов. Основные факторы, которые необходимо рассмотреть, включают потенциальные технические риски и проблемы, вероятность значительного социального и экологического воздействия, а также экономические и финансовые преимущества.

***Подкомпонент 1.2: Технические исследования и консультационные услуги.*** Данный подкомпонент будет финансировать предоставление технической помощи и наращивание

потенциала в «Чакан ГЭС». Конкретные мероприятия по оказанию технической помощи будут включать: (i) доработку технико-экономического обоснования и подготовку тендерной документации для выбранных гидроэнергетических проектов; (ii) доработку документов по мерам защиты; (iii) консультационные услуги по надзору за строительством и реализации мер защиты; (iv) подготовку технико-экономических обоснований для реабилитации и строительства гидроэнергетических проектов в будущем; (v) обучение и наращивание потенциала для обеспечения безопасности плотин и оптимизации водохранилищ для поддержки интеграции солнечной энергии.

**Компонент 2: Техническая помощь в подготовке проекта для крупной гидроэлектростанции «Камбарата-1»** (предполагаемое финансирование МАР в размере 2 млн. долларов США). Мероприятия, охватываемые данным компонентом, включают обновление технико-экономического обоснования, экологические и социальные исследования, а также подготовку проектов документов по закупкам и соглашений о реализации. Учитывая большие инвестиционные потребности (около 2,9 млрд. долларов США согласно ТЭО 2014 года), эта работа будет дополнена технической помощью Банка для оценки потенциальных вариантов финансирования, включая возможные этапы, варианты софинансирования и потенциальную роль государственно-частного партнерства (ГЧП). Ответственным за реализацию данного компонента выступает ОАО «Электрические станции».

Данный компонент будет финансировать оказание поддержки в проведении и обновлении технико-экономического обоснования, базового проекта и тендерной документации для будущего планируемого крупного гидропроекта «Камбарата-1» установленной мощностью около 1 800 МВт, включая: (i) обновление предыдущих исследований для проверки инженерной и экономической целесообразности и подготовку базового проекта и тендерной документации, (ii) разработку и обновление исследования по оценке воздействия на окружающую среду и планов отвода земель и переселения, и потенциально (iii) улучшение качество документов по закупкам и соглашений о реализации, включая соглашение акционеров, соглашение о реализации и соглашение о закупке электроэнергии и т.д. Данный компонент будет дополнен осуществляемыми Банком мероприятиями по оказанию технической помощи, включая среди прочего исследование рынка и анализ вариантов финансирования проекта.

**Компонент 3: Подготовка и интеграция в сеть проектов по возобновляемым источникам энергии** (предполагаемый объем потенциального финансирования ЗКФ −12 млн. долларов США, из которых 10 млн. долларов США −льготный кредит и 2 млн. долларов США −грант). В рамках данного компонента будет осуществлена подготовка энергосистемы к более широкому внедрению и интеграции переменных возобновляемых источников энергии, с акцентом на поддержку пилотного проекта по солнечной энергетике, который запланирован к реализации в рамках Фазы 2 с использованием гарантийного инструмента Всемирного банка. Компонент будет поддерживать как физические

инвестиции для модернизации и укрепления системы передачи электроэнергии, так и мероприятия по оказанию технической помощи и наращиванию потенциала для улучшения условий эксплуатации системы и укрепления институционального потенциала. Данный компонент будет реализован НЭСК. Команда Банка будет сотрудничать и координировать свои действия с другими международными донорами, в частности, с ЮСАИД, который в настоящее время оказывает политическую и институциональную поддержку НЭСК в рамках своего проекта "Энергетика Центральной Азии". Компонент состоит из следующих двух подкомпонентов:

***Подкомпонент 3.1: Усиление и укрепление сетей для содействия интеграции гидро- и солнечной энергии*** (потенциальное финансирование со стороны ЗКФ оценивается в размере 10 млн. долларов США). Данный подкомпонент будет финансировать модернизацию и укрепление существующей сетевой инфраструктуры для содействия развитию крупномасштабной возобновляемой энергетики. В настоящее время проводится техническое исследование, которое поможет определить предыдущие инвестиции и подготовиться к поддержке более широкого внедрения и интеграции солнечной энергии при обеспечении стабильности и надежности энергосистемы. Инвестиции могут быть направлены как на модернизацию систем управления, защиты и связи энергосистемы, так и на укрепление существующей инфраструктуры передачи электроэнергии. НЭСК определила большую потребность в инвестициях в этих областях и предоставит Банку список приоритетных инвестиционных статей для возможного включения в подкомпонент.

**Подкомпонент 3.2: Техническая помощь и наращивание потенциала** (предполагаемый объем потенциально грантового финансирования со стороны ЗКФ −2 млн. долларов США). Данный подкомпонент будет финансировать предоставление технической помощи и наращивание потенциала для Минэнерго, НЭСК и других ключевых заинтересованных сторон с целью повышения институционального потенциала для управления развитием и интеграцией крупномасштабной солнечной энергетики. Конкретные мероприятия в рамках данного подкомпонента могут включать: (i) разработку и внедрение сетевого кодекса, например, кодекса подключения возобновляемых источников энергии; (ii) обзор и оценку политики и нормативно-правовой базы для укрепления нормативно-правовых и институциональных основ развития возобновляемых источников энергии; (iii) разработку и внедрение мер по краткосрочному прогнозированию спроса, включая субчасовой прогноз близкий к прогнозу в режиме реального времени; (iv) совершенствование средств, инструментов и процедур планирования и управления различными видами резервов, а также протоколов и процедур диспетчеризации; (v) технико-экономические обоснования проектов по использованию солнечной и ветровой энергии, включая измерение ресурсов ветровой и солнечной энергии, а также оценку экологического и социального воздействия; (vi) обучение и наращивание потенциала.

**Компонент 4. Институциональное укрепление и поддержка реализации Проекта** ( предполагаемый объем финансирования составляет 1,5 млн. долларов США, включая 1

млн. долларов США из финансирования МАР и 0,5 млн. долларов США из гранта ЗКФ). Данный компонент будет финансировать мероприятия, направленные на укрепление технических, операционных и управленческих функций энергетических компаний и обеспечение эффективной реализации Проекта. Конкретные мероприятия, которым будет оказана поддержка, включают:

i. Укрепление технического и операционного потенциала «Чакан ГЭС», ЭС и НЭСК(включая фидуциарные, технические, операционные и управленческие функции) посредством целевого обучения и технической помощи, а также проведение мероприятий, направленных на повышение гендерной осведомленности и устранение гендерного разрыва в энергетических компаниях посредством инструктажа, обучения и контроля женского персонала и лиц, прошедших соответствующее обучение, в энергетических компаниях.

ii. Проведение ключевых отраслевых исследований, включая технико-экономические обоснования для других приоритетных инвестиционных проектов и другие отраслевые исследования для улучшения методологии планирования в секторе.

iii. Оказание поддержки в реализации проекта, включая укрепление Офиса управления проектом (ОУП) квалифицированными консультантами по фидуциарным, экологическим и социальным вопросам, проведение мероприятий по мониторингу и оценке проекта, проведение аудита проекта силами квалифицированных компаний, приемлемых для Всемирного банка, а также покрытие дополнительных операционных расходов Проекта. Кроме того, ожидается проведение мероприятий по вовлечению граждан, включая информационно-разъяснительную работу с гражданами, организацию круглых столов для сбора отзывов граждан и информирования о том, как отзывы влияют на решения по реализации проекта, а также раскрытие информации на веб-сайтах.

### 2.3. Бенефициары Проекта

Бенефициарами Фазы 1 Проекта являются потребители электроэнергии, включая промышленных, коммерческих и бытовых потребителей. Вновь построенные и восстановленные гидроэлектростанции в рамках этой фазы помогут увеличить поставки электроэнергии в Кыргызскую Республику и улучшить качество электроэнергии в стране. Кроме того, ожидается, что местное население получит определенную выгоду от возможностей трудоустройства на этапах строительства и реабилитации.

Исполнительные агентства также смогут воспользоваться преимуществами Проекта благодаря наращиванию потенциала и технической помощи, которые улучшат их возможности в части планирования, развития, управления и обслуживания существующих гидроэнергетических систем и услуг. Следовательно, они смогут предоставлять потребителям более качественные, надежные и экономически эффективные услуги, что принесет пользу данным коммунальным предприятиям за счет снижения потерь

электроэнергии и увеличения доходов в связи с дополнительными объемами выработки электроэнергии.

В контексте МЭП бенефициарами также являются потребители электроэнергии, которые выиграют от более высокого качества услуг, как упоминалось выше, и местные сообщества. Ожидается, что программа также будет способствовать созданию рабочих мест для местных жителей и жителей близлежащих населенных пунктов, включая молодежь и женщин, во время строительства, эксплуатации и технического обслуживания объектов. Энергокомпании получат выгоду от снижения стоимости солнечной энергии, что также принесет пользу конечным потребителям. Программа даст четкие сигналы частному сектору о размере будущего рынка, стимулируя местное промышленное развитие и наращивание потенциала.

## 2.4. Механизм реализации Проекта

Механизмы реализации предлагаемого Проекта будут основываться на текущих договоренностях по проекту «Модернизация и обеспечение устойчивости электроэнергетического сектора» (ПМОУЭС), в рамках которого на данном этапе создается Офис управления проектом (ОУП) и нанимается ключевой штат, включая специалистов по закупкам, финансовому управлению и выплатам, социальным и экологическим вопросам. Этот же ОУП будет реализовывать предлагаемый проект, при необходимости усилив потенциал за счет дополнительных специалистов.

Тем временем Минэнерго поручило «Чакан ГЭС», ЭС и НЭСК оказать поддержку в подготовке проекта, включая координацию и подготовку необходимой проектной документации. ОУП, создаваемый при Минэнерго, будет работать под руководством директора и иметь специальные группы сотрудников для работы согласно экологическим и социальным стандартам, проведения закупок, финансового управления, бухгалтерского учета и внутреннего аудита. Будут наняты дополнительные технические специалисты ОУП, которые будут отвечать за координацию и надзор за техническими аспектами Компонентов 1, 2 и 3 Проекта . Запланировано обучение по вопросам закупок, финансового управления, экологических и социальных стандартов, и Банк будет продолжать обучение сотрудников ОУП на протяжении всего периода подготовки и реализации проекта.

**Рисунок 3. Организационная структура Минэнерго**

## 2.5. Территория, затронутая Проектом

В рамках предполагаемого Проекта предварительно был определен перечень приоритетных участков, где можно построить новые малые ГЭС или реконструировать существующие, а также участков, пригодных для строительства солнечных электростанций.
Ниже приведена таблица 1, где указан перечень приоритетных участков и объектов.

**Таблица 1. Перечень приоритетных участков и объектов**

| № | Название объекта | Наименование села/города | Наименование района | Наименование области | Вид работ |
|---|---|---|---|---|---|
| **Компонент 1. Приоритетные инвестиции в малые и средние ГЭС** | | | | | |
| 1. | Быстровская ГЭС | с. Нур | Кеминский | Чуйская | Реконструкция |
| 2. | Кара-Кульджинская малая ГЭС | с. Первое мая | Кара-Кульджинский | Ошская | Строительство |
| 3. | Малая ГЭС на р. Тар | с. Сай | Кара-Кульджинский | Ошская | Строительство |
| 4. | Каракульская ГЭС | г. Каракуль | Токтогульский | Джалал-Абадская | Строительство |
| **Компонент 2. Техническая помощь в подготовке крупной гидроэлектростанции «Камбарата-1»** | | | | | |
| 5. | «Камбарата-1» | | Токтогульский | Джалал-Абадская | Подготовка ТЭО |
| **Компонент 3. Подготовка и интеграция в энергосеть пилотных проектов солнечной энергетики и малых гидроэлектростанций** | | | | | |
| 6. | Подстанция Исанова 220 кВ и воздушные линии 220-110 кВ | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения |
| 7. | Переход на практике от ручного управления энергосистемой к автоматизации диспетчерского контроля и работы в аварийном режиме | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения | В процессе рассмотрения |

# ГЛАВА 3. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА

Точная численность основных и косвенных работников Проекта, которые будут наняты для реализации различных подпроектов, пока неизвестна. Большинство работников будет нанято подрядчиками, которые сами будут определять свои потребности в трудовых ресурсах с началом реализации Проекта. Таким образом, на текущий момент численность работников, которые будут привлечены на этапе строительства, оценивается исходя из исторических данных и опыта реализации в Кыргызстане аналогичных проектов.

## 3.1. Категории работников

Ожидается, что в проекте будут задействованы следующие категории работников, как определено в СЭС2: «основные работники» (персонал ОУП): «работники, непосредственно задействованные в Проекте» – это работники, нанятые или привлеченные непосредственно Проектом специально для выполнения работ, имеющих отношение к Проекту. К ним относятся: государственные служащие и консультанты проекта, которые будут выполнять свои функции в соответствии с национальным законодательством и на основании взаимосогласованного контракта с Минэнерго. Минэнерго будет руководствоваться существующей практикой найма персонала для настоящего Проекта. Сотрудники (консультанты) ОУП не являются государственными служащими и будут наниматься на договорной основе. Для ОУП применяются два вида трудовых договоров: трудовые договоры сроком на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг.

**Основные работники (персонал ОУП)**
ОУП будет состоять из директора и консультантов-специалистов по 3-м компонентам (координаторы), финансистов, специалистов по закупкам, специалиста по социальным вопросам и специалиста по охране окружающей среды, мониторингу и оценке и других технических специалистов, которые будет координировать реализацию Проекта и выполнять следующие функции: управление финансами и закупками, социальными и экологическими рисками; контроль за исполнением рабочих планов проекта, их мониторинг и оценка; обеспечение сотрудничества между заинтересованными сторонами на центральном и местном уровнях; представление отчетов о ходе выполнения проекта и обеспечение своевременного проведения внешнего аудита финансового управления и процедур закупок проекта; обеспечение мониторинга, строгого соблюдения и реализации социально-экологических принципов Всемирного банка. ОУП также будет отвечать за подготовку и распространение информационных материалов для всех заинтересованных сторон.

В рамках Проекта дополнительно для его успешной реализации/координации на краткосрочной основе могут быть наняты консультанты для повышения квалификации персонала ОУП, Минэнерго, «Чакан ГЭС», ЭС, НЭСК и других организаций, а также

местных органов власти. Для проведения обучающих семинаров, организации встреч, круглых столов для заинтересованных сторон, проведение ежегодных общественных консультаций и ежеквартальных обсуждений в фокус-группах с бенефициарами по ключевым мероприятиям, связанным с Проектом, возможно, будут привлекаться национальные консультанты на краткосрочной основе.

Для осуществления технического надзора за выполнением работ по строительству новых малых ГЭС и солнечных электростанций или реконструкции существующих ГЭС будут наняты специалисты в области технического надзора. Планируется привлекать как местных специалистов технадзора, так и из других регионов страны (например, по месту расположения специализированной проектной организации). На проектных территориях возможно будут представители Проекта для оказания поддержки и осуществления контроля за реализацией работ, координации работы с подрядчиками, местными органами власти, бенефициарами и сообществами.

В целях осуществления технического надзора и контроля за соблюдением подрядчиками (субподрядчиками и поставщиками товаров и услуг) технологического процесса, качества, полноты и соответствия выполняемых работ и услуг условиям контракта (рабочим проектам, техническим заданиям) будут наняты консультанты (специалисты в области технического надзора).

При выполнении мероприятий по усилению институционального потенциала энергетического сектора, проведению обучающих семинаров, организации встреч в рамках регионального сотрудничества, мониторинга и оценки рабочих планов и отчетов по проекту, возможно привлечение национальных консультантов на краткосрочной основе.

**Контрактные работники**

Контрактные работники – нанятые или привлечённые третьей стороной для выполнения работ, связанных с основными функциями Проекта, независимо от места его реализации. В соответствии с ПРВЭК это подрядчики и субподрядчики, информация о которых станет известна в ходе реализации проекта. Предполагается, что для выполнения мероприятий проекта в соответствии с Руководством Всемирного банка по закупкам будут заключены контракты с подрядными организациями, точное количество которых будет известно только на стадии тендера. Количество наемных работников подрядными организациями будут известно только после начала строительных/реабилитационных работ. Подрядчики будут отбираться на конкурсной основе, руководствоваться принципами по закупкам Всемирного банка, а также законодательными и нормативно-правовыми актами Кыргызской Республики, привлекать субподрядчиков, которые в обязательном порядке должны быть согласованы с Минэнерго в лице ОУП.

**Субподрядчики.** Предполагается, что в рамках Проекта могут также привлекаться субподрядчики, включая местные частные фирмы и неправительственные организации, для

осуществления мероприятий проекта в сельских районах. Субподрядчики, возможно, будут привлекаться подрядчиками для выполнения работ по строительству малых ГЭС и солнечных станций. Ожидается, что субподрядчики будут привлекаться из числа местных компаний. Субподрядчики будут руководствоваться национальным законодательством, нормативно-правовыми актами и Трудовым Кодексом КР.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики, введенном в действие с 1 июля 2004 года, предусмотрен раздел «Охрана труда». Трудовым кодексом КР установлены обязанности работодателя по обеспечению охраны труда, государственные нормативные требования охраны труда, обязанности работника в области охраны труда. Предусмотрены гарантии права работника на охрану труда, обучение и инструктирование, санитарно-бытовое и медицинское обслуживание. Отражены вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, установления льгот и компенсаций по условиям труда.
Статья 281 Трудового кодекса КР устанавливает обеспечение здоровых и безопасных условий труда. Наниматель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда.
Статья 282 Трудового кодекса КР устанавливает соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования. Производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда. Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений. При проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений должны соблюдаться правила и нормы по охране труда. Проекты машин, станков и другого производственного оборудования должны соответствовать требованиям техники безопасности и производственной санитарии.

### 3.2. Количество проектных работников

**Прямые работники**. Общее количество сотрудников ОУП, которые будут привлечены для реализации ПРВЭК примерно составит около 15 человек.
Работники по контракту. Общее количество подрядных организаций станет известно только на стадии тендера, а количество персонала подрядных организаций –при проведении строительных и реабилитационных работ.

### 3.3. График привлечения необходимой рабочей силы

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

Работники по контракту, привлекаемые для общестроительных работ, будут наняты по усмотрению соответствующих подрядных организаций. Как правило, строительный сезон длится с апреля по октябрь, однако в зависимости от погоды он может быть длиннее или короче. Таким образом, мобилизация рабочей силы для выполнения тех или иных реабилитационно-строительных работ остается на усмотрение подрядчика (в зависимости от вида работ и сезона). Рабочий день не должен превышать 8 часов, при этом работникам должен предоставляться перерыв на отдых (не менее 1 часа).

# ГЛАВА 4. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Ключевыми рисками, связанными с трудовыми ресурсами во время строительства, будут риски для здоровья и безопасности, возникающие при проведении строительных работ в рамках различных компонентов Проекта.

Типичные риски будут включать воздействие опасных факторов, связанных с использованием оборудования, опасность падения, шум и запыленность, падение предметов, использование опасных материалов, инструментов и машин. Во время эксплуатации ключевыми рисками будут «обычные» риски для здоровья и безопасности. Поскольку строительные работы будут предусматривать опасные манипуляции, лица моложе 18 лет не будут наниматься для выполнения работ в рамках Проекта, за исключением, возможно, работы в офисах или для выполнения других работ, не связанных со строительством.

Все рабочие будут подвергаться некоторым вредным и опасным производственным факторам, которые в основном включают:

- хождение и выполнение работ на крутых склонах и скользкой поверхности (линии электропередачи);
- переноска тяжелых грузов (стройматериалы и т.д.);
- воздействие химических веществ (например, красок и топлива);
- дорожно-транспортные происшествия;
- высотная болезнь и(или) выпадение снега (для людей, прибывших из других регионов);
- работа рядом с водой и в воде;
- работа на высоте;
- работа рядом с транспортными средствами и машинами;
- воздействие экстремальных погодных условий;
- вредные факторы окружающей среды (змеи, осы, пчелы и т.д.);
- незнание работниками требований по охране труда и технике безопасности, таких как использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и безопасные методы работы.

Во время эксплуатации работники будут подвергаться в основном таким же рискам, но менее часто. Будет задействовано меньшее количество работников, которые будут в основном выполнять менее опасные физические работы.

## 4.1. Основные риски, связанные с персоналом

**Основные риски, связанные с персоналом:** основные риски, связанные с персоналом, которые могут возникать в рамках Проекта, включают:

- опасные работы с использованием тяжелой техники при строительстве объектов водного хозяйства, установке электромеханического оборудования и тд.
- работники на строительной площадке подвержены воздействию физически опасных факторов: пыли, шума, вибрации, травматизму. Кроме того, тяжелая техника будет использоваться при выполнении работ на строительстве малых ГЭС;
- вероятность случаев использования детского или принудительного труда может возникнуть при выполнении физически не тяжелых и не требующих квалификации работ на этапе строительства;
- приток рабочей силы или гендерное насилие;
- общее понимание и соблюдение требований охраны труда и техники безопасности являются основными профилактическими и обоснованными мерами предосторожности для предотвращения и устранения факторов, представляющих опасность для здоровья работников Проекта. Меры профилактики и защиты должны осуществляться в следующем порядке: на стадии проектирования (ликвидация опасных факторов путем исключения или замены в технологическом процессе); на стадии заключения контрактов (требования охраны труда и техники безопасности должны отражаться в договорах); на стадии начала и периодически в процессе выполнения работ (проведение обучения и инструктажей, установление контроля и минимизация воздействия опасного фактора, обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обучение и контроль использования СИЗ).

### 4.2. Риски, связанные с COVID-19

**Риски, связанные с COVID-19:** Вспышка COVID-19 в стране началась в марте 2020 года и кардинально изменила ситуацию в связи с введением таких мер, как социальное дистанцирование, карантин и изоляция. Несмотря на текущую ситуацию с COVID-19, в рамках Проекта необходимо предусмотреть всевозможные риски и угрозы, а также меры по их смягчению.

Тем не менее работы в рамках Проекта будет проводиться в соответствии с Временным руководством Всемирного банка по СЭП/защитным мерам: соображения по COVID-19 при реализации проектов, предполагающих проведение строительных работ. Гендерное насилие, сексуальная эксплуатация и насилие, а также сексуальные домогательства (ГН/СЭН/СД): риски гендерного насилия (ГН/СД) в рамках Проекта оцениваются как низкие. Меры по снижению рисков ГН/СД включены в раздел по политике и процедурам. Однако на случай возникновения во время реализации Проекта других рисков, связанных с трудовыми ресурсами, Заемщик разработает процедуры для предотвращения их дальнейшего воздействия.

Во все контракты на проведение строительных работ также будут включены стандартные Правила поведения (см. Приложение 1), включая меры по предотвращению гендерного

насилия/сексуальной эксплуатации и насилия (ГН/СЭН). Прямым и контрактным работникам будет представлен доступ к местным МПЖ.

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

**Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТТБ):** Все подрядчики, привлекаемые к ремонтно-строительным работам в рамках компонентов 1 и 3, должны будут подготовить (в письменном виде) и внедрить Процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2. В соответствии с Планом управления экологической и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики, работающие в рамках компонентов 1 и 3, должны будут обеспечить использование своими работниками средств индивидуальной защиты, провести для них инструктаж по технике безопасности и обеспечивать другие превентивные меры, предусмотренные в Рамочном модели управления окружающей и социальной средой (РМУОСС).

### 4.4. Риски, связанные с условиями найма на работу

**Риски, связанные с условиями найма на работу.** Прямых работников нанимает ОУП напрямую (в качестве сотрудников ОУП) или косвенно (в рамках договоров с консультантами или поставщиками услуг). Практика показывает, что строительные подрядчики заключают со своими работниками договоры о найме, предусматривающие единовременные платежи за оказание определенного вида услуг или выполнение определенной работы. Период времени, на который будут привлекаться краткосрочные консультанты, будет ограничен несколькими месяцами.

### 4.5. Риски, связанные со сверхурочной работой

**Риски, связанные со сверхурочной работой.** Существует определенный риск, что в соответствии со сложившейся практикой часть отработанных часов учитываться не будет, а работники не будут получать компенсацию за сверхурочное время. В соответствии с Трудовым кодексом КР с согласия работодателя в качестве компенсации за сверхурочную работу прямым сотрудникам будут предоставлены дополнительные часы отдыха в другие дни (статья 174). Чтобы смягчить этот риск, проект будет информировать прямых работников об их правах и Механизме рассмотрения жалоб.

# ГЛАВА 5. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

## 5.1.Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу

Законодательство Кыргызской Республики, регулирующее охрану труда, опирается на Конституцию Кыргызской Республики и включает в себя Трудовой кодекс, закон «Об охране труда» и другие нормативно-правовые акты Кыргызской Республики.

В части условий и профессионального труда Конституция Кыргызской Республики предоставляет каждому гражданину:

- Право на безопасный труд. Запрещается использование детского и принудительного труда[1] (статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Данное право обеспечивается за счет установления максимальной продолжительности рабочего времени, предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска и еженедельных выходных, а также обеспечения иных условий, предусмотренных в законодательстве (статья 42);
- Право на охрану здоровья. Каждый имеет право на медицинскую помощь (статья 43);
- Право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение в старости, в случае болезни и утраты трудоспособности, потери кормильца в случаях и порядке, предусмотренных законом (статья 44).

**Трудовой кодекс Кыргызской Республики** (№106 от 4 августа 2004 года) – это основной правовой документ, регулирующий все вопросы, связанные с трудовыми отношениями в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые и другие напрямую связанные с трудом отношения, обеспечивает защиту прав и свобод всех участников трудовых отношений и устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда. Статья 9 этого кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещается устанавливать какие-либо различия, отказывать в приеме или предоставлять какие-либо преимущества, которые могут привести к нарушению равных возможностей в сфере труда, исходя из национальности, расы, пола, языка, религиозной принадлежности, политических убеждений, социального статуса, имущественного положения.

**Заработная плата и отчисления**

Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер компенсации за выполненную работу. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законом минимальной оплаты труда. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а

[1] http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru-ru

также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (статья 154).

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (статья 157). Помимо этого, работодатели должны компенсировать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу работника, а в случае смерти работника его семья получает компенсацию. За конкретные причины разрешены удержания, однако их размер не может превышать 50 процентов от размера заработной платы, причитающейся сотруднику (статья 161).

**Рабочее время**

Стандартная рабочая неделя состоит из 40 часов (статья 90). Для лиц, не достигших 18 лет, разрешается устанавливать сокращенное рабочее время. Количество часов в день и дней в неделю определяется в договоре между работодателем и сотрудником (статья 93). Лица младше 14 лет не допускаются к работам причиняющим вред здоровью и нарушающим процесс обучения согласно статье 18 ТК КР.

Работодатель обязан предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка: 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва составляет 1 час. По запросу женщины дополнительные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и обеда либо в суммированном виде перенесены на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (статья 309). Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются в договоре.

Статья 304 ТК КР запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. В случае беременных женщин, женщин с детьми в возрасте младше 3 лет разрешены сверхурочная работа, работа на выходных и командировки, но только с согласия женщины.

Статья 114. ТК КР запрещает работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

– в нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

**Время отдыха (перерывы)**

Видами времени отдыха являются (статья 109 ТК КР):

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

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность перерыва определяются правилами внутреннего распорядка, графиком смены или индивидуальным трудовым договором или коллективным соглашением между работодателем и работником (статья 110 ТК КР).

**Отпуск**

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам −30 дней.

Отпуск без содержания также может быть взят определенными группами лиц, что должно быть отражено в трудовом договоре. При увольнении работникам платят за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве своих последних дней работы.

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

**Сверхурочная работа**

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 98).

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

**Трудовые споры**

Трудовыми спорами считаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательства и других нормативных актов Кыргызской Республики о труде, а также условий труда, предусмотренных в трудовом договоре и коллективном соглашении. Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные работником и работодателем (в случае если последний является физическим лицом) самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке (статья 356).

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

**Жалобы**

В законе «О порядке рассмотрения обращений граждан» (от 4 мая 2007 года № 67) содержатся правовые нормы, касающиеся установленных информационных каналов, по которым граждане могут подавать жалобы, запросы и обращения. Статья 8 устанавливает временные рамки для рассмотрения обращений – 14 дней со дня регистрации письменного (электронного) обращения, которые не требуют дополнительного изучения или расследования, и 30 дней с момента получения для обращений, которые требуют дополнительного расследования.

## 5.2.Краткий обзор национального законодательства: охрана труда и техника безопасности

Право на безопасность и гигиену труда устанавливается Конституцией Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 Конституции КР граждане Кыргызской Республики имеют право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда, не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Раздел, посвященный безопасности и гигиене труда (БГТ), содержится и в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, который был принят 1 июля 2004 года. Он устанавливает обязанности работодателя в части обеспечения трудовой безопасности, предусматривает государственное регулирование в сфере трудовой безопасности и прописывает обязательства самого работника в части БГТ. Работнику гарантируется трудовая безопасность, обучение и инструктаж, санитарные условия, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Кодекс охватывает вопросы создания и деятельности служб охраны труда; расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплаты пособий и компенсаций за особые условия труда.

1 августа 2003 года был принят Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», который регулирует отношения между работодателями и работниками, и направлен на создание условий труда, обеспечивающих охрану жизни и здоровья сотрудников на рабочем месте. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда. С одной стороны, он обеспечивает доступ сотрудников государственных органов, отвечающих за охрану труда и социальное страхование, и представителей общественного мониторинга к проверке условий труда и мер безопасности труда в организациях и расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Министерство труда, социального обеспечения и миграции КР несет основную ответственность за надзор и контроль исполнения трудового законодательства Ключевые соответствующие законодательные акты включают Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» 2003 г., Трудовой кодекс Кыргызской Республики 2004 г. и отдельные нормативные акты. Страна вступила в Международную организацию труда (МОТ) 31 марта 1992 года. Обзор, проведенный МОТ в 2008 году, показал, что Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» соответствует международным нормам и стандартам.

Государственная инспекция по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики несет основную ответственность за надзор и контроль соблюдения трудового законодательства. Основные регулирующие НПА: Закон

Кыргызской Республики «Об охране труда» 2003 г., Трудовой кодекс Кыргызской Республики 2004 г. и другие нормативные акты. Страна вступила в Международную организацию труда 31 марта 1992 года. Обзор, проведенный МОТ в 2008 году, показал, что Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» соответствует международным нормам и стандартам.

# ГЛАВА 6. СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА И ПРОБЕЛЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВАХ

## 6.1. Социально-экологические стандарты Всемирного банка (СЭС2)

Положения Всемирного банка в области труда изложены в стандарте СЭС2. Организация-исполнитель налаживает эффективные отношения между работниками и руководством и обеспечивает безопасные условия труда. Ключевые цели СЭС2:

- Обеспечить безопасность и гигиену на рабочем месте;
- Обеспечить справедливое отношение к работникам проекта, исключив дискриминацию и создав равные условия;
- Обеспечить защиту работников проекта (включая представителей уязвимых групп: женщин, лиц с ограниченными физическими возможностями, детей (которые в соответствии со стандартом СЭС2 достигли трудоспособного возраста) и мигрантов), работников по контакту, работников из числа местного сообщества (жителей) и работников основных подрядчиков;
- Не допустить использование каких-либо форм принудительного или детского труда;
- Поддержать принцип свободы ассоциаций и коллективных соглашений, если это не противоречит национальному законодательству;
- Предоставить работникам проекта доступные средства, с помощью которых они могли бы доносить до руководства вопросы, вызывающие у них озабоченность.

Стандарт СЭС2 применим к работникам Проекта, включая постоянных, приходящих, временных, сезонных сотрудников и трудовых мигрантов. Если к реализации Проекта, так или иначе, привлекаются государственные служащие (как постоянные или приходящие сотрудники), то условия их найма регулируются существующим соглашением или договоренностью о найме с соответствующим государственным органом, если только они не были официально переведены в штат Проекта.

Рабочие условия и управление трудовыми отношениями. Заемщик разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами проекта. Они будут предусматривать методы управления трудовыми ресурсами в соответствии с требованиями национального законодательства и данного СЭС. Помимо этого, они будут устанавливать

критерии, в соответствии с которыми работники проекта будут распределяться на категории: основные работники и работники по контракту.

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их найма на работу. В ней будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством и требованиями СЭС (включая коллективные соглашения) – права, связанные с рабочими часами, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и социальным пакетом. Эта информация будет предоставляться в самом начале работы, а также в случаях, когда в условия работы будут вноситься существенные изменения.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах ВБ 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 .

### 6.2. Пробелы в государственных нормативах

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

| **СЭС и направление** | **Требования ВБ** | **Ключевые требования/пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики** |
|---|---|---|
| А. Условия труда и управление трудовыми отношениями | – Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами.<br>– Условия найма на работу.<br>– Недопущение дискриминации и создание равных возможностей.<br>– Организации работников.<br>– Подготовка процедур управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС подрядчиков. | – Обязательно наличие письменных трудовых контрактов, включающих в себя процедуры и условия найма на работу.<br>– Существуют требования о недопущении дискриминации и создании равных возможностей.<br>– Отсутствует какое-либо юридическое требование в части планов управления трудовыми ресурсами. |
| В. Защита трудовых ресурсов | – Запрет на использование | – Запрещено использовать детский труд (дети младше 14 лет). |

| | | |
|---|---|---|
| | детского труда (дети младше 14 лет).<br>– Запрет на использование принудительного труда. | – Запрещено использовать принудительный труд. |
| C. Механизм подачи жалоб | – Для работников должен быть разработан и внедрен Механизм подачи жалоб (МПЖ).<br>– Анонимные жалобы принимаются. | – Для сотрудников, работающих в рамках индивидуальных трудовых договоров, конкретный МПЖ не предусмотрен.<br>– Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется Главой 42 Трудового кодекса КР.<br>– Регистрация жалоб и последующий порядок действий предусмотрен в законе «О порядке рассмотрения обращений граждан».<br>– Анонимные жалобы не принимаются согласно статье 9 закона «О порядке рассмотрения обращений граждан». |
| D. Охрана труда и техника безопасности | – Для каждого проекта требуется подробная процедура. Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций. Мониторинг исполнения требований в части ОТТБ. | – Для отдельных проектов не разрабатывается отдельная и подробная процедура.<br>– Существуют требования по защите рабочих, обучению рабочих, официальной регистрации несчастных случаев, подготовка планов действий только в случае возникновения чрезвычайных ситуаций. |

| | | |
|---|---|---|
| E. Категория работников | – Определяет категории работников | – Подобная классификация не предусмотрена |
| F. Минимальный возраст работников | – Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет.<br>– Ребенок в возрасте 14-18 лет может быть принят на работу или привлекаться к работе только на определенных условиях. | – На работу разрешается принимать лиц старше 14 лет, но только с разрешения опекуна.<br>– Запрещается привлекать к работе детей в возрасте 14-18 лет, если эта работа предусматривает сложные или опасные условия труда. |
| Кодекс поведения работников | Требуется Кодекс поведения работников | Кодекс этики государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики |
| Тренинг работников – инструктаж | Предусмотрено обучение и инструктаж подрядчиков по технике безопасности | Предусмотрено обучение и инструктаж подрядчиков по технике безопасности |
| Права работников на уровне сообществ | Процедуры регулирования трудовых отношений также устанавливают условия, при которых общинные работники могут подавать жалобы, имеющие отношение к проекту. | |
| Права работников основных поставщиков | Процедура регулирования трудовых отношений устанавливает роли и обязанности по мониторингу основных поставщиков. | |

В случае выявления противоречий, положения СЭС2 превалируют.

## ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

ОУП оказывает содействие Минэнерго в реализации ПРВЭК. Директор ОУП осуществляет повседневную координацию деятельности всего проекта.
Специалисты по социальным и экологическим вопросам ОУП выполняют следующие обязанности, связанные с реализацией ПРВЭК:

- Обеспечивает внедрение и реализацию настоящего документа с описанием Процедур управления трудовыми ресурсами;
- Обеспечивает соблюдение подрядчиками строительных работ данных Процедур управления трудовыми ресурсами, а также подготовку планов по охране труда и технике безопасности перед выездом на место;
- Обеспечивает подготовку контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего ПУТР и Рамочной модели управления окружающей и социальной средой, как подробно описано в Операционном руководстве проекта;
- Контролируют выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязательств по охране труда по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и соответствующих договоров между Минэнерго и подрядчиками;
- Ведет мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Контролируют соблюдения норм охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики в области охраны труда и техники безопасности;
- Ведет мониторинг и проведение тренингов по ПУТР и охране труда для проектных работников;
- Обеспечивает разработку и внедрение механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников Проекта, а также информирование работников о его целях и способах использования;
- Имеет в наличии систему регулярного контроля и отчетности по охране труда и технике безопасности;
- Ведет мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

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

**Обязанности подрядчиков по ПУТР, охране труда и технике безопасности заключаются в следующем:**

- Соблюдение процедур управления трудовыми ресурсами и требований по охране труда и технике безопасности в соответствии с положениями Рамочной модели управления

окружающей и социальной средой, указанными в контрактах, подписанных с Минэнерго/ОУП. Если количество работников (сотрудников + наемных работников) превышает 50, Подрядчик разработает свой собственный ПУТР и план по охране труда и технике безопасности.

- Контроль за выполнением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований охраны труда и техники безопасности.
- Ведение учета найма и занятости наемных работников, как это предусмотрено в их контрактах.
- Доведение до сведения всех работников должностных инструкций и условий найма.
- Обеспечение того, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает специальный номер телефона Минэнерго, адрес электронной почты и веб-портал, через который любой может подать жалобу.
- Проведение вводного (в том числе социального) и периодического инструктажа работников по требованиям охраны труда, в том числе по их правам на безопасный труд в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, рискам их труда и мерам по снижению рисков до допустимых уровней.
- Совместно с ОУП специалисты по экологическим и социальным вопросам проведут обучение по процедурам управления трудовыми ресурсами и охране труда для управления работой субподрядчиков.
- Обеспечение того, чтобы все рабочие подрядчиков и субподрядчиков поняли содержание и подписали Кодекс поведения (Приложение 1) до начала работ, а также контроля за соблюдением Кодекса.
- Для соблюдения процедур управления трудовыми ресурсами подрядчиком и субподрядчиком должен быть назначен Координатор по охране труда и технике безопасности для выполнения задач, связанных с охраной труда на рабочем месте и требований техники безопасности.

### 7.1. Внутренние нормативные документы

Согласно Трудовому кодексу, прием на работу проектных работников будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение в рамках Проекта. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться персоналом ОУП в части обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками.

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными и проводиться с уважением этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.

- Заявки на трудоустройство будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- Перед приемом на работу будут предоставлены четкие описания вакансий, в которых будут объясняться навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь письменные контракты с описанием условий работы, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор.
- Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за две недели до ожидаемой даты увольнения.
- Наемные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство будут понесены, они будут возмещены работодателем.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия трудоустройства будут сообщаться на двух языках, на государственном языке и на языке, понятном обеим сторонам.
- В дополнение к письменной документации работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и сроков найма.
- Иностранным работникам потребуются разрешения на работу для осуществления своей деятельности в Кыргызской Республике.
- Для проведения строительных работ все нанимаемые работники должны быть в возрасте 18 лет и старше. Это требование будет указано в контрактах между Минэнерго и подрядчиками строительных работ.
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

### 7.2. Возраст трудовых ресурсов

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

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может включать

свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную книжку. Если будет обнаружено, что несовершеннолетний моложе минимального трудоспособного возраста привлечен для работы в Проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовых отношений с данным несовершеннолетним лицом с учетом его/ее наилучших интересов.

### 7.3. Положения и условия найма

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

ОУП применяет два вида трудовых договоров: договор сроком на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников являются постоянными сотрудниками, работающими по одногодовым трудовым соглашениям с определенным ежемесячным жалованием. Все процедуры найма на работу документируются и хранятся в специальных папках для документов в соответствии с требованиями трудового законодательства Кыргызской Республики. Основываясь на обзоре существующих контрактов, подписанных сотрудниками ОУП, вся документация будет вестись в соответствии с требованиями, обозначенными в контрактах сотрудников ОУП. Ежемесячные ведомости учета времени также подлежат заполнению. Будет применятся модель 40 рабочих часов в неделю, что отражено в письменной форме. Необходимо отметить, что по причине того, что сотрудники ОУП не являются государственными служащими, их работа во внеурочные часы не всегда документально учитывается и оплачивается. В соответствии с условиями трудовых соглашений и требованиями местного законодательства, в рамках Проекта основные сотрудники должны получать оплату за сверхурочную работу.

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

Условия найма на работу работников подрядчиков и субподрядчиков должны быть зафиксированы в трудовых контрактах, оформленных в письменном виде. Эти условия будут соответствовать как минимум требованиям настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами и Трудовому кодексу Кыргызской Республики. Они будут указаны в типовых контрактах, используемых ОУП в рамках предполагаемого Проекта, и соответствовать ПУТР и РМУОСС Проекта.

# ГЛАВА 8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

## 8.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб

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

ОУП обеспечит четкие механизмы подачи и рассмотрения жалоб для партнеров, рабочих, сотрудников и подрядчиков, включая консультантов и экспертов, которые будут наняты или привлечены для реализации Проекта.

ОУП проинформирует работников о доступных инструментах подачи жалоб, таких как номера телефонов и электронная почта. Минэнерго с ОУП назначат специалиста по социальным вопросам, ответственного за получение, регистрацию и сортировку жалоб, поступающих со стороны рабочих и сотрудников (нанятых по контракту и долгосрочных работников). Жалобы будут регистрироваться, а процесс рассмотрения жалоб будет отслеживаться в специальном Журнале регистрации жалоб.

В рамках Проекта будет установлена пошаговая процедура МПЖ для участников проекта в соответствии с СЭС2 до вступления проекта в силу с соответствующим описанием в Операционном руководстве проекта (ОРП). По сути это процедура будет реализовываться на нескольких уровнях. Данный механизм не совпадает с механизмом рассмотрения жалоб, который будет разработан для затронутых проектом сторон. Механизм рассмотрения жалоб работников Проекта не помешает работникам использовать судебные процедуры.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям Проекта, культуре и составу персонала. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Положение в коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающее механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с трудоустройством (потенциально через профсоюз и/или при содействии профсоюза) будет достаточным для выполнения СЭС2.

Возможность использовать МПЖ будет предоставлена всем сотрудникам с помощью различных средств (письменно, по телефону, факсу, в социальных сетях и т. д.). Журнал регистрации жалоб будет вестись в офисах ОУП.

### 8.2. Структура МПЖ для сотрудников ОУП

Для снижения рисков, связанных с сотрудниками, будет создан МПЖ. Ниже на рисунке 3 приведен процесс подачи и рассмотрения жалоб.

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

**Второй уровень – Минэнерго.** Комиссия по рассмотрению жалоб, созданная при Минэнерго является вторым уровнем для рассмотрения жалоб. Если возникает ситуация, когда нет ответа от ОУП, или если ответ неудовлетворителен, податель жалобы и специалист ОУП, предоставляющий обратную связь, имеют возможность обратиться непосредственно к Председателю Комиссии по рассмотрению жалоб для продолжения работы по данному вопросу. Жалобы должны быть рассмотрены и обратная связь предоставлена в течение 14 рабочих дней. Если работник не будет удовлетворен ответом, он/она могут обратиться в судебные органы для разрешения вопроса.

Любая жалоба должна быть рассмотрена и решена своевременно.

### 8.3. Структура МПЖ для контрактных работников и работников основных поставщиков

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

**Второй уровень – ОУП**. Специалист по социальным вопросам на уровне ОУП будет Координатором МПЖ и зарегистрирует жалобы и обращения работников Проекта. Он/она будут нести ответственность за координацию работы с различными отделами/ организациями и лицами по решению данных жалоб. Вопрос должен быть решен на уровне ОУП в течение 14 рабочих дней. В случае неудовлетворенности ответом, работник может обратиться в судебные органы для разрешения вопроса.

### 8.4. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями Всемирного банка должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, данные стандарты будут соблюдаться, и проектам вменяется в обязанность принимать меры для повышения осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. Будет обеспечен доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, что также позволит подателю жалобы не опасаться преследования. Эти жалобы будут рассматриваться незамедлительно, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При приеме на работу нового сотрудника специалистом по социальным вопросам будет учитываться гендерная проблематика.
- Специалисты по социальным вопросам будут проинформированы о проблемах СЭН/СД.

Помимо вопросов социокультурного разнообразия и ненасильственной коммуникации обучение работников также будет включать тематику СЭН/СД:

- Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
- Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
- Виды наказаний, предусматриваемые законом;

В рамках Проекта будет разработан механизм рассмотрения жалоб, который обеспечит конфиденциальность личной информации.
Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин об этом механизме. В рамках информационных кампаний будет представлена следующая информация:

- Права женщин;
- Самозащита в случаях насилия и сексуального домогательства;
- Телефоны горячей линии;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
- Механизм подачи и рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности.

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

В Проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур

управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к своим сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим по Проекту. Эти процедуры и планы будут представлены в ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительным работам. Все подрядчики будут обязаны в контракте указывать, что они против использования детского и принудительного труда и вводить меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ОУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭН/СД. Все личные данные и жалобы, полученные лицом, ответственным за их рассмотрение, будут рассматриваться конфиденциально, если заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность чувствительных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, поступивших от населения.

### 8.5.Мониторинг и отчетность по жалобам

ОУП будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их отражение в отчетах ОУП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- Подготовку отчетов по МПЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для передачи во Всемирный банк. Годовые отчеты, представляемые во Всемирный банк, должны включать раздел, касающийся МПЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:
- Статус реализации МПЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д.);
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных откликов) с выделением количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о видах жалоб и предоставленных ответов, проблемах и обращениях, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагированием);
- Любые принятые корректирующие меры.

### 8.6.Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Работники проекта могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS). GRS гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены с целью решения трудовых вопросов проекта. Работники проекта могут подать свою жалобу в независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли вред причинен или может возникнуть в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и

процедур. Жалобы могут подаваться в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка, и руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Информацию о том, как подавать жалобы в корпоративную службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS), см. на веб-сайте: http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redressservice. Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте: www.inspectionpanel.org.

В жалобе должно быть четко изложено неблагоприятное воздействие (или воздействия), которое, предположительно, было вызвано или, вероятно, может быть вызвано поддерживаемым Банком проектом. Насколько возможно, все это должно быть подтверждено имеющейся документацией и перепиской. Заявитель может также указать желаемый результат жалобы. Наконец, в жалобе должен быть указан заявитель (заявители) или назначенный представитель (представители) заявителя, а также должны быть указаны контактные данные.

## ГЛАВА 9. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся занятости, охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в стандартных закупочных документах Всемирного банка и законодательстве Кыргызстана.

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

Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть рассмотрены ОУП, включают: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и наемными работниками; записи, касающиеся полученных жалоб и мер, принятых для их разрешения ; отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий; записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, проводимом для наемных работников, чтобы объяснить риски для здоровья и безопасности на рабочем месте и профилактические меры.

## ГЛАВА 10. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ

Мониторинг и отчетность процесса управления трудовыми ресурсами проекта считаются важным факторов для того, чтобы ОУП/Минэнерго мог реагировать на выявленные проблемы и принять необходимые меры для эффективного управления персоналом.

На этапе реализации Проекта, специалист по социальным вопросам будет готовить краткие ежемесячные отчеты по эффективности управления трудовыми ресурсами для руководства Проекта, которые будут включать в себя обновленную информацию о реализации ПУТР. Ежемесячные отчеты будут использоваться для составления квартальных, а годовые отчеты будут рассматриваться руководством Минэнерго. Ежеквартальные и годовые отчеты будут опубликованы на веб-сайте Проекта.

Полугодовые отчеты по выполнению СЭС2 будут подготовлены и представлены Всемирному банку в течение периода реализации Проекта. В эти отчеты будет включен раздел о ПУТР, который будет содержать обновленную информацию о прямых и контрактных работников и МПЖ.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

### КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКАМИ

**Кодекс поведения для персонала подрядчика: Форма**

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

> **Примечание**:
>
> **Минимальное содержание формы Кодекса поведения, установленное Работодателем, не подлежит существенным изменениям.** Тем не менее, Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для учета вопросов/рисков, связанных с Контрактом.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по решению вопросов, связанных с экологическими и социальными рисками при проведении работ. Он касается всего нашего персонала, работников и других лиц, занятых на строительной площадке или в других местах, где выполняются работы. Он также касается сотрудников каждого субподрядчика и любого другого персонала, помогающего нам в выполнении Работ. Все такие лица именуются **«Персонал Подрядчика»** и обязаны соблюдать настоящий Кодекс поведения.

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

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

**ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Персонал Подрядчика должен:

1. добросовестно и компетентно выполнять свои обязанности;

2. соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия другого Персонала Подрядчика и любого другого лица;
3. поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе путем:
    a. обеспечения того, чтобы рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли опасности для здоровья;
    b. ношения необходимых средств индивидуальной защиты;
    c. использования соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и реагентов;
    d. выполнения применимых аварийных операционных процедур.
4. сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, небезопасны или представляют опасность для здоровья, и самоустраняться от работы, которая, по его разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;
5. относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать определенные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети;
6. не участвовать в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Работодателя;
7. не заниматься сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое злоупотребление или попытку злоупотребления уязвимостью положения, неравноправием позиций или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
8. не участвовать в принуждении к сексуальным отношениям, что означает фактическое принуждение или принуждение сексуального характера с применением физической силы, в неравных или принудительных условиях;
9. не вступать в какие-либо формы сексуальной активности с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев ранее заключенного брака;
10. пройти соответствующие учебные курсы, которые будут проводиться по экологическим и социальным аспектам Контракта и включать вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств;
11. сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения;
12. не принимать ответных мер против любого лица, которое сообщит о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или работодателю, или которое

использует механизм подачи и рассмотрения жалоб, предусматриваемый для персонала подрядчика, или механизм рассмотрения жалоб по проекту.

## ПОДАЧА ЖАЛОБЫ

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

1. Обратиться к [*введите имя Специалиста ОУП по социальным вопросам, имеющего соответствующий опытом рассмотрения дел о сексуальной эксплуатации, сексуальном насилии и сексуальных домогательствах, или, если такое лицо не требуется по Контракту, другое лицо, назначенное Заказчиком для решения этих вопросов*] в письменной форме по следующему адресу [ ] или по телефону [ ], либо лично по адресу [ ]; или
2. Позвонить [ ] на телефон горячей лини Заказчика *(если такой имеется)* и оставить сообщение.

Личность человека будет храниться в тайне, если только обратное не предусмотрено законодательством страны в случае подозрения о причастности. Также могут быть поданы анонимные жалобы или утверждения, которым будет уделено должное и надлежащее внимание. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных неправомерных действиях и проведем расследование и примем соответствующие меры. Мы предоставим рекомендации и дополнительную информацию поставщикам услуг, которые могут помочь поддержать человека, столкнувшегося с предполагаемым инцидентом, в зависимости от ситуации.

Никакого наказания в отношении любого лица, добросовестно сообщившего о каком-либо поведении, запрещенном настоящим Кодексом поведения, не будет. Такое наказание будет нарушением настоящего Кодекса поведения.

## ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

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

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что, если у меня возникнут какие-либо вопросы об этом Кодексе поведения, я могу связаться с [*введите имя контактного лица (лиц) Заказчика, имеющего соответствующий опыт в сфере гендерного насилия*] с просьбой предоставить мне разъяснения.

ФИО сотрудника Подрядчика: [указать ФИО]

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

Встречная подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год):: _____

**ВЛОЖЕНИЕ 1:** Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и насилие (СЭН), а также поведение, представляющее собой сексуальные домогательства (СД)

**ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ, И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО**

Ниже представлен неполный список видов запрещенного поведения.

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

- Персонал подрядчика сообщает местному жителю, что он / она может получить работу на площадке проекта (например, приготовление пищи и уборка) в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал Подрядчика насилует или иным образом подвергает местного жителя насильственным половым деяниям.
- Персонал Подрядчика отказывает лицу в доступе к строительной площадке, если оно не оказывает сексуальную услугу.
- Персонал Подрядчика сообщает лицу, претендующему на работу по Контракту, что он/она наймет его/ее только в том случае, если он/она будет заниматься с ним/ней сексом.

(2) **Примеры сексуальных домогательств в контексте работы**

- Персонал Подрядчика высказывается о внешнем виде Персонала другого Подрядчика (положительно или отрицательно) и сексуальной привлекательности.
- Когда Персонал Подрядчика жалуется на высказывания Персонала другого Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, Персонал другого Подрядчика в ответ заявляет, что он/она «провоцирует его на это» из-за того, что он/она так одевается.
- Нежелательное прикосновение к Персоналу Подрядчика или Заказчика со стороны Персонала другого Подрядчика.
- Персонал Подрядчика сообщает Персоналу другого Подрядчика, что он/она получит ему/ей прибавку к зарплате или продвижение по службе, если он/она отправит ему/ей свои фотографии в обнаженном виде.