

**ПРОЕКТ ПО УЛУЧШЕНИЮ СВЯЗИ И ТРАНСПОРТНОГО СЕКТОРА
РЕКОНСТРУКЦИЯ ДОРОГИ М-41 В СУРХАНДАРЬИНСКОЙ
ОБЛАСТИ (УЧАСТОК 1525-1622 КМ)**

ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

ЗАКАЗЧИК: КОМИТЕТ ПО АВТОМОБИЛЬНЫМ ДОРОГАМ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Дата: Октябрь 2025

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВБ	Всемирный Банк
Госкомдор	Государственный комитет Республики Узбекистан по автомобильным дорогам
ГН	Гендерное насилие
ГНД	Гендерное насилие и домогательство
ГРП	Группа Реализации Проекта
ЗВ	Зона воздействия
ЗПЛ	Затронутое проектом лицо
КНС	Консультант по надзору за строительством
КЛЖ	Контактное лицо по жалобам
КПЭ	Ключевые показатели эффективности
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
ОВОС	Оценка воздействия на окружающую среду
ОВОСССЗ	Оценка воздействия на окружающую среду, социальную сферу и здоровье
ООС, ОЗ и ТБ	Охрана окружающей среды, здоровья и техника безопасности
ОТТБ	Охрана труда и техника безопасности
ОЭСВ	Оценка экологических и социальных воздействий
ПДГВ	План действий по гендерным вопросам
ПДП	План действий по переселению
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
ПМОП	Передовая международная отраслевая практика
ПО	Полоса Отчуждения (сервитут)
ПСЭО	План социально-экологических обязательств
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
РУз	Правительство Республики Узбекистан
СД	Сексуальное домогательство
ССН	Специалист по связям с населением
СЭС	Социально-экологические стандарты
СЭН	Сексуальная эксплуатация и насилие
ТЭО	Технико-экономическое обоснование
ФГД	Фокус групповые дискуссии
ЦР	Центральный регулятор
ЭТО	Эксплуатация и техническое обслуживание
ЭиС	Экологические и социальные аспекты

Оглавление

1. ВВЕДЕНИЕ	2
1.1. Предыстория Проекта	2
1.2. Исполнительное Агентство	4
1.3. Цель И Область Применения Процедур Управления Трудовыми Ресурсами	5
1.4. Цель Процедур Управления Трудовыми Ресурсами	5
1.5. Структура Процедур Управления Трудовыми Ресурсами	6
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	7
2.1. Типы Работников	7
2.2. Количество Проектных Работников	8
2.3. Сроки Потребности В Трудовых Ресурсах	9
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	11
3.1. Основные Трудовые Риски	11
4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА В УЗБЕКИСТАНЕ	22
4.1. Национальное Трудовое Законодательство Республики Узбекистан	22
4.2. Требования Законодательства Узбекистана В Области Охраны Труда	28
4.3. Экологические И Социальные Стандарты Всемирного Банка: СЭС2	32
4.4. Основные Пробелы Между Национальным Законодательством и Всемирным Банком СЭС2	33
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	38
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	41
7. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ	45
8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	46
9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	48
9.1. Описание Механизма Рассмотрения Жалоб	48
9.2. Структура Механизма Рассмотрения Жалоб Для Непосредственно Занятых Работников	48
9.3. Структура Механизма Рассмотрения Жалоб Для Привлечённых Работников И Работников Основных Поставщиков	50
9.4. Принципы Механизма Рассмотрения Жалоб	50
9.5. Рассмотрение Чувствительных Жалоб	51
9.6. Мониторинг Жалоб И Отчетность По Ним	52
9.7. Уровни Механизма Рассмотрения Жалоб	52
9.8. Обязанности Мрж	54
9.9. Контактные Данные Механизма Рассмотрения Жалоб	56
9.10. Система Рассмотрения Жалоб Всемирного Банка	57
10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ	58
11. ОСНОВНЫЕ ПОСТАВЩИКИ	60
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ	61

1. ВВЕДЕНИЕ

Проект подготавливается в соответствии с новой Экологической и социальной рамочной программой Всемирного банка, которая вступила в силу 1 октября 2018 года и заменила Экологические и социальные защитные политики Банка. В рамках программы все Заемщики Всемирного банка обязались соблюдать десять Экологических и социальных стандартов, применяемых к инвестиционным проектам, финансируемым Банком. Проект признает значимость СЭС и принимает их для выявления, оценки и управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Комитет по автомобильным дорогам при Министерстве транспорта (Госкомдор), выступающий в качестве исполнительного агентства, разработал ряд ключевых инструментов для управления такими рисками. Один из стандартов — СЭС2 — касается условий труда и занятости и предусматривает обязанность Заемщиков разрабатывать Процедуры управления трудовыми ресурсами. Процедуры управления трудовыми ресурсами определяют основные трудовые требования и риски, связанные с проектом, и помогают Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов.

Основной целью стандарта СЭС2 «Условия труда и занятости» является содействие формированию надлежащих отношений между работниками и руководством, а также усиление положительного эффекта проекта для развития путем справедливого отношения к работникам проекта и обеспечения им безопасных и здоровых условий труда. Соответственно, целью настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами является содействие планированию и реализации проекта посредством определения основных трудовых требований и связанных с ними рисков, а также определения ресурсов, необходимых для решения трудовых вопросов, связанных с реализацией проекта.

1.1. ПРЕДЫСТОРИЯ ПРОЕКТА

М-41 - главная магистраль Бишкек-Душанбе-Термез, проходящая в Центральной Азии по горной местности через территорию Узбекистана, Таджикистана и Кыргызстана. Дорога соединяет города Термез, Душанбе, Хорог, Ош, проходит через Памир и включает в себя Памирское шоссе.

Существующая дорога была построена в соответствии со стандартами, соответствующими автомагистралям I–III категорий, с шириной дорожного полотна от 12,0 до 25,1 м, шириной проезжей части 2х3,50, 2х3,75 и 2х7,5 м. Проектный участок с 1525 по 1622 км представляет собой 2-полосную дорогу, расширяющуюся на 3 участках до 4-полосной, общей протяженностью 97 км, из которых примерно 91,1 км (~94%) - это 2-полосные участки и примерно 5,9 км (~6%) - 4-полосные участки.- участки полосы движения.

Правительство Узбекистана (РУз) обратилось к Всемирному банку (ВБ) с просьбой предоставить компании Госкомдор (Клиенту) гарантированный государством кредит на срочную реконструкцию 97-километрового участка автодороги М-41.

Автомобильная дорога международного значения М-41 протяженностью 97 км пересекает территорию Сурхандарьинской области с северо-востока, от границы с Таджикистаном, на юго-запад, до границы с Афганистаном. Планируемый характер маршрута совпадает с осью долины реки Сурхандарья, в том числе, на севере от начала дороги и до 25 км - дорога проложена по долинам правобережных притоков Сурхандарьи, центральная часть

маршрута с 25 по 110 км проходит по долине реки Сурхандарья. км, проходит по правобережной части долины почти параллельно широкой пойме реки, а на юге - от 110 км до Термеза дорога дважды пересекает пойму и террасы реки.

Дорожное полотно автодороги проложено через орошаемые земли и населенные пункты, в том числе проходящее как по окраинам, так и по территории застройки районных центров Кумкурганского, Дзаркурганского и Термезского районов.

Таблица 1: Протяженность дороги в границах районов

Район	КМ	Километраж	Жилые поселения
Кумкурганский район	23 км	1525-1548 км	10 махалла (Хуррият, Мунчоктепа, Элобод, Жийдали, Беш кахрамон, Жаркишлак, Гултепа, Навбахор, Мехробод, Сурхон сохили);
Джаркурганский район	58 км	1548-1606 км	9 махалла (Олтин тепа, Сурхон сохили, Оби хаёт, Исмоил тепа, Дўстлик, Истиклол, Нурли диёр, Октепа, Ғур-Ғур);
Термезский район	16 км	1606-1622км	5 махала (Корахон, Амир Темур, Ш.Рашидов, Куёшли юрт, Термиз)

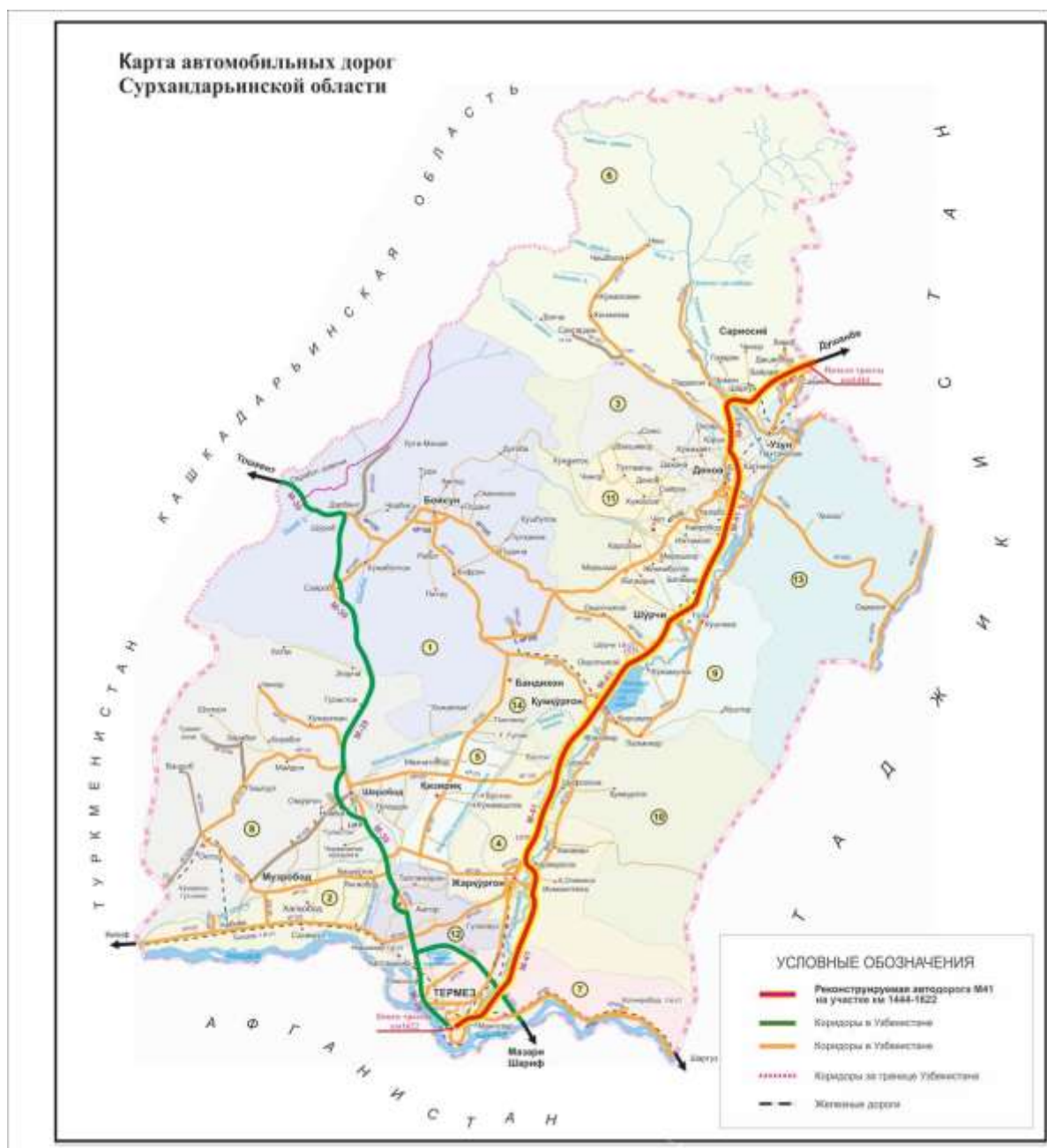
Между городами дорога проходит по окраинам или через застройку 24 поселков, но основная часть протяженности трассы пересекает сельскохозяйственные угодья.

Предусматривается реконструкция дороги на участке 1525-1622 км под 4-х полосное движение с цементобетонным покрытием. Реализация проекта содействует обеспечению эффективного, и безопасного внутреннего и регионального соединения, устойчивого экономического роста внутренней и внешней торговли, позволит обеспечить пропуск постоянно растущих объемов перевозок автомобильным транспортом, сократить время доставки грузов и пассажиров, а также повысить безопасность дорожного движения и улучшить экологическую обстановку в регионе.

Дорожно-строительные работы будут включать:

- ❖ строительство и реконструкция автомобильной дороги 1-6 категории протяженностью 90,218 км с цементобетонным покрытием (сокращение протяженности участка с 97 км (проектный участок согласно ТЗ) до 90,218 км объясняется тем, что дорога сокращается приблизительно на 3 км в результате обустройства дороги в обход города Джаркурган, а также тем, что порядка 4 км дороги уже были реконструированы в рамках другого проекта);
- ❖ строительство 4 единиц мостов и реконструкция 12 единиц мостов;
- ❖ строительство 6 единиц путепроводов;
- ❖ строительство 14 единиц надземных пешеходных переходов;
- ❖ строительство 163 единиц водопропускных труб;
- ❖ строительство 6 единиц транспортных развязок;
- ❖ строительство 236 единиц съездов (примыканий);
- ❖ строительство 2 единиц железнодорожных переездов;
- ❖ установка 106 единиц автобусных остановок;
- ❖ установка 60 единиц светофоров;
- ❖ установка 2981 шт. дорожных знаков, разметка автомобильных дорог и т.д.

Рисунок 1: Расположение Проектной дороги



1.2. ИНИЦИАТОР ПРОЕКТА

Инициатором проекта является Комитет по автомобильным дорогам (Госкомдор) при Министерстве транспорта Республики Узбекистан. Источниками финансирования проекта предусмотрены средства Всемирного банка (ВБ) и средства госбюджета Республики Узбекистан.

Реконструкция дороги М-41 будет координироваться Госкомдором. Госкомдор будет действовать в качестве Группы Реализации Проектов (ГРП), отвечающего за повседневную реализацию проекта. Нынешнее ГРП имеет опыт управления проектом, финансируемым Всемирным банком, и укомплектован, в частности, директором, координаторами компонентов и специалистами по закупкам и финансовому управлению.

1.3. Цель и Область Применения Процедур Управления Трудовыми Ресурсами

В рамках данного проекта применяется Экологическая и социальная рамочная программа Всемирного банка для выявления и управления экологическими и социальными рисками и воздействиями. Для проекта были определены как применимые Экологический и социальный стандарт Всемирного банка СЭС2 («Условия труда и занятости») и СЭС4 («Безопасность и здоровье населения»).

Один из десяти экологических и социальных стандартов (СЭС), относящийся к труду и условиям труда (СЭС2), требует от заемщиков разработки процедур управления трудовыми ресурсами. ПУТР был разработан с целью защиты здоровья, безопасности, прав и благополучия работников проекта, которые будут задействованы в ходе реализации проекта. Он также направлен на содействие обеспечению равных возможностей и недопущению дискриминации в управлении рабочей силой с учетом как национальных, так и международных требований в области труда, включая СЭС2 Всемирного банка. Цель ПУТР - облегчить планирование проекта и помочь определить ресурсы, необходимые для решения трудовых проблем, связанных с проектом. ПУТР помогает (а) определить различные типы проектных работников, которые, вероятно, будут задействованы в проекте, и (б) определить способы выполнения требований СЭС2, применимых к различным типам работников.

Сфера применения данного плана действий будет охватывать все аспекты проекта, которые потребуют найма рабочей силы для выполнения проектных работ. Он применим ко всем типам проектных работников, как квалифицированным, так и неквалифицированным, и охватывает все аспекты, связанные с наймом, трудом и условиями труда, вознаграждением, управлением трудовыми отношениями, охраной труда и промышленной безопасностью, а также механизмы рассмотрения жалоб на рабочем месте. ПУТР также включает меры, связанные с управлением работниками, нанятыми третьими сторонами или подрядчиками и субподрядчиками.

1.4. Цель Процедур Управления Трудовыми Ресурсами

Общей целью настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами является установление четких трудовых процедур для всех работников проекта, а именно для непосредственно задействованных работников проекта и наемных работников подрядных организаций, в соответствии с требованиями национального законодательства и положениями и требованиями Экологического и социального стандарта Всемирного банка СЭС2.

В ПУТР представлены виды деятельности, приводящие к рискам и воздействиям, связанным с условиями труда и занятости, основные требования в области труда и условий труда, а также выявленные риски, воздействия и пробелы в требованиях. Документ определяет процедуры, которые подлежат внедрению для устранения выявленных пробелов и управления рисками и воздействиями, включая необходимые для этого ресурсы. ПУТР является «живым» документом, который разрабатывается на раннем этапе подготовки проекта и пересматривается и обновляется на протяжении всего периода разработки и реализации проекта.

Настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами применяются ко всем работникам проекта, независимо от того, являются ли они работниками с полной или частичной занятостью, временными, сезонными либо трудовыми мигрантами. В соответствии с требованиями СЭС2, ПУТР применяется к Проекту следующим образом:

- ❖ Люди, нанятые или привлеченные непосредственно Подразделением по управлению проектом (ГРП) для работы, непосредственно связанной с Проектом;
- ❖ Люди, нанятые или привлеченные подрядчиками для выполнения работ, связанных с основной функцией проекта, независимо от местоположения; и
- ❖ Люди, нанятые или привлеченные основными поставщиками в рамках данного проекта.

1.5. СТРУКТУРА ПРОЦЕДУР УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Взаимодействие будет планироваться как неотъемлемая часть оценки экологических и социальных воздействий проекта, а также процесса его проектирования и реализации.

Настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами состоят из 11 глав. Глава 1 носит вводный характер и содержит общую информацию о предпосылках разработки данных процедур. В Главе 2 представлен обзор рабочей силы, задействованной в проекте. В Главе 3 перечислены основные потенциальные трудовые риски. Национальная нормативно-правовая база в сфере трудовых отношений, регулирующая занятость в Республике Узбекистан, рассматривается в Главе 4. Вопросы, связанные с ответственными сотрудниками, условиями труда, управлением трудовыми отношениями и защитой рабочей силы, освещаются в Главах 5, 6 и 7; механизм рассмотрения жалоб — в Главе 9; управление третьими сторонами и работниками основных поставщиков — в двух последних главах.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

В документе СЭС2, посвященном труду и условиям труда, признается важность создания рабочих мест и получения доходов в стремлении к сокращению бедности и инклюзивному экономическому росту. В дополнение к национальному трудовому законодательству, СЭС2 направляет и позволяет учреждению-исполнителю обеспечить прочные отношения между работниками и руководством и увеличить преимущества проекта для развития за счет справедливого отношения к работникам в рамках проекта и обеспечения безопасных и здоровых условий труда.

2.1. Типы Работников

В соответствии с требованиями СЭС2 работники подразделяются на непосредственно занятых работников и работников подрядных организаций. Настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами применяются к работникам проекта в том понимании, которое дано в СЭС2. Основное внимание в ПУТР уделяется работникам, непосредственно нанятым в ГРП для выполнения задач, связанных с проектом (непосредственные работники), а также персоналу, общественным работникам и работникам подрядных организаций.

Таким образом, в рамках проекта предполагается привлечение только трех категорий работников:

Непосредственные работники. Проект будет осуществляться ГРП в рамках Госкомдор, который был создан для ежедневного управления проектом и играет связующую роль между Госкомдор и Всемирным банком. В состав непосредственных работников в рамках проекта войдут "технические консультанты", работающие полный рабочий день в ГРП. Их деятельность будет регулироваться кодексом гражданской службы, а последний - взаимосогласованными контрактами. В штат Госкомдор и ГРП входят работники, работающие в Ташкенте.

Работники по контракту. Работники по контракту будут наняты третьими сторонами¹, т.е. подрядчиками, субподрядчиками² и поставщиками услуг/консультантами, необходимыми для реализации проекта, и это подразумевает специалистов и вспомогательный персонал, предоставляемый Подрядчиком или Консультантами, или любым Субподрядчиком или Суб-консультантами, назначенными для выполнения Услуг или любой их части. Ожидается, что для реализации проекта потребуется сочетание местных работников из близлежащих деревень, работников из других частей Узбекистана и работников из других стран. Иностранные работники будут допущены только в тех случаях, когда на национальном рынке ощущается нехватка квалифицированных кадров. Количество иностранных работников будет зависеть от решений, принятых подрядчиками. в Госкомдор и ВБ. В состав непосредственных работников в рамках проекта войдут "технические консультанты", работающие полный рабочий день в ГРП. Они будут регулироваться сводом законов о государственной службе, последний - взаимосогласованными контрактами. В штат Госкомдор и ГРП входят работники, базирующиеся в Ташкенте.

¹ Третьи стороны в реализации проекта могут включать КНС, подрядчиков и субподрядчиков.

² Субконсультант/Субподрядчик — это любое физическое или юридическое лицо, которому подрядчик или консультант передает на субподряд выполнение любой части работ или услуг.

Договорные и юридические отношения между третьими сторонами и Госкомдор будут устанавливаться посредством контрактов, заключенных в соответствии со стандартными процедурами закупок и тендерной документацией Всемирного банка для конкретных проектных мероприятий, в которых содержатся стандартные формулировки требований к труду и условиям труда. По каждому подпроекту будет проводиться конкурсная процедура открытых торгов как на выполнение работ, так и на услуги по надзору. Из-за размера контракта, их разбросанного расположения, относительно низкой стоимости строительных/восстановительных работ (по сравнению с мобилизационными, эксплуатационными и накладными расходами) и требуемой квалификации для выполнения проектных и строительных работ ожидается, что контракты будут заключены с известными, уважаемыми преимущественно национальными компаниями или международными компаниями, которые уже начали свою деятельность в Узбекистане и подчиняются узбекской нормативной базе, включая законы о труде, охране труда и промышленной безопасности, и действуют в соответствии с ними. В случае заключения контрактов с несколькими юридическими лицами, образующими совместное предприятие или ассоциацию, каждая компания обязана соблюдать настоящие Правила.

В проекте могут быть задействованы **работники по первичному снабжению**, поскольку в рамках проекта потребуются определенные поставки материалов (например, заполнитель и щебень, геотекстиль, гравий, песок и т.д.). Основными поставщиками являются сотрудники поставщиков, которые на постоянной основе предоставляют товары и услуги для проекта. ГРП осуществляет надзор за выполнением требований ПУТР в этой категории. Цель процедуры состоит в том, чтобы обеспечить управление трудовыми рисками для проекта, связанными с работниками основного снабжения, в соответствии с требованиями СЭС2.

Общественные работники не будут задействованы в проекте.

2.2. КОЛИЧЕСТВО ПРОЕКТНЫХ РАБОТНИКОВ

Непосредственные работники. В проектном отделе ГРП работают такие ключевые сотрудники, как директор отдела ГРП, специалист по закупкам и специалист по финансовому менеджменту. Поддержку ГРП будут оказывать дополнительные специалисты и персонал, включая координаторов проекта по каждому компоненту проекта, обладающих соответствующими техническими навыками; помощника по закупкам, специалиста по слияниям и поглощениям, бухгалтера, офис-менеджера/переводчика и вспомогательный персонал.

Сотрудники и краткосрочные консультанты будут наняты на конкурсной основе. Набор персонала будет осуществляться в соответствии со стандартами Всемирного банка и процедурами найма местных консультантов. Проект будет финансировать деятельность сотрудников ГРП и краткосрочных консультантов, включая операционные расходы Проекта. При отсутствии возражений со стороны Всемирного банка и в целях обеспечения успешной реализации проекта Госкомдор может нанять консалтинговую компанию для выполнения некоторых функций ГРП или технических консультантов по компонентам (при необходимости). Все сотрудники и консультанты ГРП будут отчетываться перед директором ГРП. Структура отчетности ГРП будет разработана директором ГРП в рамках соглашения с Госкомдор и Всемирным банком. Требования к отчетности для каждого сотрудника и консультанта ГРП будут определены в их индивидуальном техническом задании. Все решения по оперативному управлению ГРП, включая отчетность, покрытие операционных расходов, организационные и кадровые вопросы, будут формализованы внутренними приказами ГРП.

ГРП будет взаимодействовать со структурными подразделениями Госкомдор по вопросам, связанным с реализацией Проекта. Структурные подразделения Госкомдор будут оказывать содействие ГРП в предоставлении информации, необходимой для реализации Проекта. Руководитель Госкомдор будет отвечать за реализацию Проекта. В таблице 2 ниже представлен общий обзор непосредственных работников.

Таблица 2: Количество непосредственных работников и характеристики

Должность сотрудника	Общая численность персонала	Характеристики работников
Директор ГРП	1	Национальный
Главный бухгалтер	1	Национальный
Инженер по строительству автомобильных дорог	1	Национальный
Специалист по финансовому менеджменту	1	Национальный
Специалист по мониторингу и оценке	1	Национальный
Специалист по охране окружающей среды	1	Национальный
Специалист по социальным вопросам/гендерным вопросам	1	Национальный
Специалист по охране труда	1	Национальный
Специалист по закупкам	1	Национальный
Офис-менеджер/Переводчик	1	Национальный
Вспомогательный персонал	1	Национальный
Юрист	1	Национальный

2.3. Сроки Потребности в Трудовых Ресурсах

Ожидается, что первый контракт на выполнение строительных работ будет заключен к июню 2026 года. Каждый под-участок проекта будет проходить отдельные тендерные процедуры и оформляться отдельными контрактами. Каждый контракт будет управляться отдельно в части вопросов труда и условий труда. Около пятидесяти процентов работников будут составлять неквалифицированные рабочие, наряду с полуквалифицированными и квалифицированными специалистами, такими как руководители, инженеры, прорабы, водители и операторы техники. Ожидается, что основная часть как квалифицированной, так и неквалифицированной рабочей силы будет привлекаться из местных районных сообществ, в то время как управленческий и технический персонал, вероятнее всего, будет привлечен либо из страны происхождения подрядчика, либо из числа его представителей в городе Ташкенте.

Непосредственные сотрудники ГРП, как правило, будут работать полный рабочий день, который, согласно национальному законодательству Узбекистана, составляет 8 часов в день, и будет работать около года в течение всего периода реализации проекта. Другие эксперты/консультанты будут привлекаться по запросу в течение всего периода реализации проекта. Сроки привлечения работников, работающих по контракту, будут известны на более поздних этапах; однако они будут привлекаться по мере необходимости для реализации различных подкомпонентов по всей стране для выполнения своих задач, контроля или предоставления рекомендаций по реализации проекта.

Рабочие по контракту. Рабочие по контракту (включая консультантов по проектированию, инженеров по надзору за строительством) будут наняты в соответствии со стандартной формой контракта на строительство. Количество подпроектов будет

соответствовать количеству подрядчиков, при этом один подрядчик может получить несколько подпроектов. Каждому подрядчику может потребоваться привлечение нескольких субподрядчиков. Персонал субподрядчиков также будет рассматриваться как работники, работающие по контракту. Предполагается, что в целом в проекте будет задействовано от 180 до 200 работников, работающих по контракту.

Основные поставщики: Степень, в которой закупки по проекту будут зависеть от поставщиков, поставляющих товары и материалы на постоянной основе, в настоящее время оценивается только как возможная, и они могут быть задействованы в проекте по мере необходимости в определенных поставках материалов (например, заполнителя и щебня, геотекстиля, гравия, песка и т.д.). в рамках проекта. Потенциальное количество предоставить невозможно, так как это будет зависеть от стратегии поиска поставщиков и управления ими со стороны Подрядчиков. Однако в случае привлечения третьих лиц, отвечающих требованиям к основным поставщикам, необходимо оценить риски, связанные с возможным использованием детского труда, принудительного труда и серьезных проблем с безопасностью, которые могут возникнуть в отношении основных поставщиков. ГРП несет ответственность за строгое соблюдение этих стандартов. Если будет выявлено какое-либо отклонение, ГРП предпримет действия, предусмотренные контрактом/соглашением, в соответствии с ПУТР.

С учетом характера рабочей силы проекта (в основном неквалифицированные и полуквалифицированные рабочие строительной отрасли), а также особенностей рынка труда в Республике Узбекистан, не ожидается, что численность женщин среди работников будет высокой. Предполагается, что женщины будут составлять около 5–10 процентов рабочей силы и, вероятнее всего, будут задействованы на технических (инженерных) должностях и/или в качестве персонала, работающего в эксплуатационных офисах и вахтовых городках (уборщицы, повара, обслуживающий персонал и т. д.). Ожидается участие женщин в деятельности неправительственных организаций, среди индивидуальных консультантов, основных поставщиков и в ГРП. Решения о приеме на работу будут приниматься на основе принципов недискриминации и равных возможностей. Предполагается, что основная часть рабочей силы будет наниматься на местном уровне, за исключением ограниченного числа квалифицированных специалистов.

Учитывая местные условия, риск гендерного насилия не оценивается как высокий.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

С учетом характера проектной деятельности существенные трудовые риски не предполагаются. Виды работ, выполняемых непосредственно занятыми работниками и работниками подрядных организаций, не связаны с высокой уязвимостью к нарушениям трудовых прав или рисками в области охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ). Лица младше 18 лет не будут допускаться к участию в проекте. Все подрядчики будут обязаны заключать с работниками письменные трудовые договоры, по своему содержанию соответствующие целям Экологического и социального стандарта СЭС2.

Деятельность по проекту

Большая часть мероприятий проекта будет направлена на реконструкцию автомобильной дороги М-41, участок 1525–1622 км (97 км) в Сурхандарьинской области Республики Узбекистан. Строительство проектов такого типа, как правило, включает следующие виды работ:

- (1) Расчистка полосы отвода;
- (2) Удаление верхнего слоя почвы.
- (3) Строительство насыпей/мостов.
- (4) Устройство земляного полотна.
- (5) Удаление и замена неподходящих материалов.
- (6) Выемка строительных конструкций.
- (7) Земляные работы для устройства бокового и поперечного дренажа.
- (8) Земляные работы для демонтажа и перемещения существующих инженерных сетей.
- (9) Вырубка деревьев и высокой растительности;
- (10) Переселение и снос зданий; и
- (11) Восстановление и рекультивация растительности на пострадавших территориях.

3.1. Основные Трудовые Риски

Оценивается, что основные трудовые риски будут связаны с вопросами охраны здоровья и безопасности при реконструкции автомобильной дороги М-41, такими как воздействие физических, химических и биологических опасностей в ходе строительных работ, использование тяжелой техники, риски спотыкания и падений, воздействие шума и пыли, падение предметов, контакт с опасными материалами и электрические риски при использовании инструментов и машин. Поскольку строительные работы включают опасные виды деятельности, к участию в проекте лица младше 18 лет не будут допускаться. Многие работники будут подвергаться профессиональным рискам в области охраны труда и техники безопасности, включая, но не ограничиваясь:

- ❖ Проблемы с безопасностью на производстве, такие как травмы/несчастные случаи/ несчастные случаи со смертельным исходом на производстве;
- ❖ Кратковременные последствия воздействия пыли и шума на рабочем месте;
- ❖ Электромонтажные работы;
- ❖ Работы на высоте и в замкнутых пространствах;
- ❖ Воздействия химических веществ (растворители, смазки и топлива);
- ❖ Дорожно-транспортных происшествий;
- ❖ Раскопки опасности;
- ❖ Подъема тяжелых конструкций;

- ❖ Ненадлежащего размещения на рабочую силу в лагеря, в том числе и неадекватные санитарные условия и медицинское обслуживание;
- ❖ Сварки опасности (испарений и ожогов)

Риск сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств оценивается как умеренный из-за наличия национального законодательства, гендерных норм жителей сельских районов, основанных на уважении местных правил и традиций, а также того, что основная часть строительства дороги будет осуществляться вблизи медицинских учреждений или огражденных территорий. Ожидаются умеренные риски, связанные с сексуальной эксплуатацией и насилием/сексуальными домогательствами, так как большинство работников проекта будет наниматься на местном уровне, а национальные законы и нормы являются адекватными для снижения этих рисков.

Риски в области охраны здоровья и техники безопасности на производстве варьируются от умеренных до высоких и будут зависеть от типа выполняемых работ по подпроекту. Однако, поскольку большинство работников, работающих по контракту, являются неквалифицированными и неподготовленными местными жителями, сохраняется риск возникновения несчастных случаев, которые могут привести к травмам. Все подрядчики будут обязаны разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями СЭС2. В соответствии с ПУОСС все подрядчики будут обязаны обеспечить использование работниками базовых средств защиты, пройти базовое обучение технике безопасности и другие профилактические мероприятия, предусмотренные в проекте рамочной программы управления экологическими и социальными рисками. Все работники будут иметь доступ к механизму рассмотрения жалоб для конкретного проекта со специальным окном для жалоб работников.

В ходе предполагаемых работ по проекту были выявлены потенциальные трудовые риски, которые должны тщательно контролироваться ГРП и подрядчиками проекта во время реализации проекта, чтобы избежать их эскалации. Они кратко представлены в таблице 3 ниже.

Таблица 3: Краткое описание потенциальных трудовых рисков и предлагаемых мер по снижению рисков в рамках проекта

Потенциальны й трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
Риски для здоровья и техники безопасности на производстве (включая риски, связанные с экстремальными и погодными условиями)	Высокая	Обычные виды деятельности, выполняемые во время строительства, такие как перемещение тяжелой техники, земляные работы, обращение с химикатами, работы на высоте и т.д., могут представлять значительный риск для здоровья и безопасности связанных с ними работников. В частности, риски с большей вероятностью будут очевидны для тех, кто не знаком с типом выполняемых работ и/или связанными с ними опасностями.	❖ Все работники будут проходить обучение по охране труда и технике безопасности до начала работы и периодически в процессе выполнения работ. ❖ Обеспечить полное соблюдение Плана управления охраной труда и техникой безопасности, включая План экологического и социального управления строительством, План охраны здоровья и безопасности (для здоровья и безопасности сообщества, а также для охраны труда), План управления вибрацией при строительстве, План управления отходами, План действий в чрезвычайных ситуациях, План организации движения и План управления трудовыми ресурсами. ❖ Регулярно проводить обучение персонала по охране труда и технике безопасности. ❖ В команду будет нанят штатный специалист по ОТ и ТБ для обеспечения реализации ПУОСС. Оценка воздействия на окружающую среду и социальная сфера ОЭСВ и планы ПУОСС будут включены в тендерную документацию для подрядчиков и будут служить руководством при подготовке плана экологического и социального управления строительством, включающего Планы управления экологией, охраной здоровья и безопасностью в соответствии с Общими рекомендациями Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности³. ❖ Разрабатывать, принимать и распространять стандартизированные операционные процедуры, включая работу на высоте, подъемные операции, земляные работы, экстремальные погодные условия и т.д.

³ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2000/2007-general-ehs-guidelines-occupational-health-and-safety-en.pdf>

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
			❖ Предоставлять всем работникам соответствующие средства индивидуальной защиты (СИЗ). Каждый работник обязан носить СИЗ в соответствии с выполняемой деятельностью, а назначенный специалист по ОТ и ТБ будет контролировать соблюдение этих требований. ❖ На строительной площадке, в зоне складирования материалов и на мобильных объектах должны быть предоставлены аптечки первой помощи (подробно описано в отдельном Плоне действий при чрезвычайных ситуациях проекта). ❖ О любых несчастных случаях или инцидентах необходимо незамедлительно уведомлять консультанта и заказчика в течение 24 часов. ❖ Подрядчики обязаны соблюдать национальное и международное трудовое законодательство. ❖ Обеспечивать безопасные условия труда, включая рабочие места, машины, оборудование и процессы под их контролем, безопасные и не представляющие угрозы для здоровья, в том числе с использованием соответствующих мер при работе с химическими, физическими и биологическими веществами и агентами. ❖ Управление опасными отходами будет подробно описано в плане управления отходами в соответствии с Руководящими принципами Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности⁴.
Риск принудительного труда	Средняя	Узбекистан работает над отменой прежней практики детского и принудительного труда и добился значительного прогресса. Принудительный труд, как правило, предназначен для маргинализированных и/или репрессированных сообществ и отдельных лиц, таких как жертвы торговли людьми, просители убежища и заключенные. Она характеризуется репрессивными и	❖ Подрядчик обеспечит отсутствие принудительного труда в проекте, собрав документы и соответствующие доказательства. ❖ Раздел о согласии будет частью трудового договора, подписанного сотрудником. Подрядчики будут следить за тем, чтобы в случае привлечения рабочей силы из какой-

⁴ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/2000/2007-general-ehs-guidelines-waste-management-en.pdf>

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствите льность	Обоснование	Меры по снижению рисков
		эксплуататорскими схемами, направленными на поддержание зависимости работников и получение прибыли. Принудительный труд потенциально может иметь место среди рабочей силы, когда люди (включая мигрантов и женщин) вынуждены работать или когда их агентства по найму вводят их в финансовую зависимость, требуя уплаты платы за найм и т.д. после начала работы. Кроме того, у иностранных работников потенциально может быть конфискован паспорт, что помешает им покинуть свою работу и затруднит их передвижение. Принудительный наем рабочей силы, особенно местной рабочей силы или внутренних мигрантов, является серьезным правонарушением и должен быть запрещен. Национальный механизм рассмотрения жалоб о случаях принудительного и детского труда создан Федерацией профсоюзов Узбекистана, ответственной за мониторинг защиты трудовых прав, с использованием анонимного короткого номера круглосуточной горячей линии (1092), ботов telegram (самого популярного мессенджера в Узбекистане) и интернет-сайтов. Аналогичным образом, ни в каких строительных работах, проводимых по контракту с проектом или непосредственно связанных с ним, не будет использоваться детский, принудительный, недобровольный или неоплачиваемый труд.	либо субподрядной организации работники не подвергались принуждению и условиям принудительного труда. ❖ На регулярной основе будут проводиться внезапные и выборочные проверки со стороны ГРП для обеспечения соблюдения требований СЭС.
Иностранные рабочие	Высокая	Между различными культурами возникают конфликты, приводящие к напряженности, которая может привести к насилию и прекращению работы. Иностранные работники чувствуют угрозу и уезжают, что приводит к нехватке навыков. Они рискуют подорвать доверие местных жителей и получить преференции. Местные работники считают, что заработная плата, оклады и пособия являются низкими и что к иностранцам лучше относятся и они получают лучшие условия труда.	❖ Культурно-просветительские программы во время ознакомления. ❖ Полная прозрачность всех платежей, выплачиваемых агентствам, должна быть установлена подрядчиком и одобрена инженером-резидентом. ❖ Подрядчик должен стремиться заключать контракты непосредственно со своими работниками и не использовать сторонние агентства. Это означает, что оплата труда

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствите льность	Обоснование	Меры по снижению рисков
			работников будет производиться подрядчиком напрямую, а не через агентство. ❖ Подрядчик гарантирует, что все работники имеют подписанные обеими сторонами трудовые договоры в письменной форме, которые охватывают все условия найма. У каждой стороны договора должен быть оригинал. Контракты будут составлены на соответствующем языке, и подрядчик позаботится о том, чтобы работник понимал условия найма. ❖ Подрядчик должен предоставить трудовые договоры с условиями, как минимум, соответствующими законодательству страны. Условия должны быть такими же или лучше, чем при выполнении аналогичных работ в аналогичных проектах в стране.
Детский труд	Средняя	До недавнего времени в хлопководческом секторе Узбекистана преобладала занятость несовершеннолетних (т.е. лиц в возрасте до 18 лет). Хотя целенаправленные меры правительства в значительной степени устранили эту форму детского труда. Тем не менее, Национальный трудовой кодекс Узбекистана допускает привлечение несовершеннолетних к труду, который не является экономически эксплуатирующим, опасным или наносящим ущерб здоровью, физическому, психическому, духовному, нравственному или социальному развитию детей. Привлечение кадровых агентств внутри страны чревато недобросовестной практикой найма, основанной на эксплуатации, в которую могут быть вовлечены несовершеннолетние в возрасте до 18 лет, а также незаконными механизмами трудоустройства несовершеннолетних новобранцев.	❖ Подрядчику будет запрещено нанимать на работу лиц моложе 18 лет в рамках данного проекта. ❖ Минимальный возраст, составляющий восемнадцать (18) лет, будет соблюдаться при приеме на работу, при вводе в действие мероприятий и в повседневной работе с персоналом. ❖ Все работники, которые будут приняты на работу, должны предъявить удостоверение личности для проверки того, что им не менее 18 лет. ❖ Обеспечение того, чтобы дети и несовершеннолетние не были задействованы прямо или косвенно в проекте. ❖ Информирование о критериях найма, минимальном возрасте и применимых законах. ❖ Ведение трудового реестра всех работников, работающих по контракту, с указанием информации о возрасте. ❖ Запретите работникам покупать товары у детей.

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
Приток рабочей силы	Высокая	Проект может столкнуться с притоком иностранной рабочей силы и проблемами с условиями труда, поскольку в сообществе может не хватать квалифицированных работников. Приток работников и последователей может привести к неблагоприятным социальным и экологическим последствиям. Такие негативные последствия могут включать повышение спроса и конкуренцию за местные социальные и медицинские услуги, а также за товары и услуги, что может привести к росту цен и вытеснению местных потребителей, увеличению интенсивности дорожного движения и повышению риска несчастных случаев, повышению требований к экосистеме и природным ресурсам, социальным конфликтам внутри и за пределами страны. между общинами, повышенный риск распространения инфекционных заболеваний, таких как ВИЧ/СПИД, и рост уровня противоправного поведения и преступности.	❖ Регулярный мониторинг объектов проекта для подтверждения того, что несовершеннолетние не принимаются на работу и не участвуют в работе на объекте. ❖ Сократите приток рабочей силы, привлекая местную рабочую силу. ❖ Включите меры по смягчению социальных и экологических последствий в контракт на строительные работы. ❖ Предоставлять информацию сообществам в районе реализации проекта и принимающим сообществам о политике подрядчика и Кодексе поведения работников (см. Приложение 1 - Содержание и шаблон Кодекса поведения). ❖ Проводить учебные программы по ВИЧ/СПИДу, ЗППП и другим инфекционным заболеваниям в соответствии с передовой практикой Примечание: ВИЧ/СПИД на рабочем месте (Группа Всемирного банка, 2002)⁵.
Неудовлетворительные условия труда (небезопасные условия труда, недоплата, ущемление прав работников и т.д.)	Высокая	При приеме на работу строители и, в частности, работники, работающие по контракту, могут быть поставлены в условия труда и быта, которые не соответствуют минимальным требованиям социального обеспечения, предусмотренным соответствующим национальным законодательством (например, национальной конституцией, Трудовым кодексом), обязательными конвенциями МОТ и требованиями кредиторов. Работники могут страдать от изнурительной рутины, связанной с длительной продолжительностью работы, отсутствием перерывов на отдых, отсутствием доступа к столовым и питьевой воде, недостаточным санитарным условиям и другими недостатками.	❖ Работникам будут предоставлены соответствующие жилые помещения и хорошие условия для работы, санитарные условия отдельно для мужчин и женщин, основные удобства. ❖ Пакеты вознаграждений для прямых работников и работников, работающих по контракту, будут предоставляться на справедливой основе с учетом установленной законом минимальной заработной платы, критериев для аналогичной работы в соответствующем секторе и месте реализации проекта, стоимости жизни, условий медицинского страхования и других дополнительных льгот, а также уровня опыта.

⁵ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/677341468764048651/pdf/267300English01te0no1020HIV/AIDS1web.pdf>

Потенциальны й трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
		Кроме того, любые потенциальные помещения для централизованного размещения работников могут не соответствовать национальным и международным стандартам размещения строительных рабочих (включая Закон о безопасности и гигиене труда, руководящие принципы IFC/ЕБРР по размещению работников и т.д.) из-за стесненных условий, плохой вентиляции, отсутствия санитарных условий и гендерных различий в размещении.- удобства в доме. Обременительные и неудобные условия труда и быта могут негативно сказаться на отдыхе работников, уровне стресса, способности к удовлетворительной работе, удовлетворенности работой и общем самочувствии.	❖ Жилые помещения, соответствующие рекомендациям ЕБРР/IFC по размещению рабочей силы, будут использоваться для размещения рабочей силы по контракту в рамках Проекта. ❖ Социальные объекты и основные услуги на рабочем месте будут предоставляться бесплатно (например, питьевая вода, продукты питания, медицинские услуги на месте, транспорт между жилыми помещениями и рабочими местами). ❖ Будут проводиться регулярные проверки и аудиты, чтобы продемонстрировать надлежащее содержание жилых помещений и объектов социального обеспечения в рамках Проекта, а также постоянное соблюдение соответствующих стандартов в области жилья и безопасности. ❖ На проектных площадках будут созданы надлежащие и удобно расположенные санитарно-технические условия, включая туалеты, средства для умывания, обливания, мытья рук и дезинфекции. ❖ На проектных площадках будут созданы надлежащие и удобно расположенные условия для удаления бытовых и промышленных отходов.
Занятость, недискриминация и равные возможности	Высокая	Механизмы найма рабочей силы на этапе строительства могут быть связаны с дискриминационными и/или эксплуататорскими методами, которые могут препятствовать справедливому доступу к возможностям трудоустройства и условиям найма/льготам. Этот риск потенциально применим к кадровым агентствам с недобросовестными процедурами найма. Дискриминационная практика найма может привести к отказу кандидатам, имеющим соответствующую квалификацию, в равном доступе к трудоустройству на основании взяточничества, кумовства, сексуальных домогательств и/или предвзятого отношения к ним на	❖ Обеспечить недискриминацию работников в соответствии с передовой практикой Примечание: Недискриминация и равные возможности. Группа Всемирного банка⁶. ❖ Трудовые отношения должны основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения и не должны допускать дискриминации в отношении любого аспекта трудовых отношений, включая прием на работу, вознаграждение (включая заработную плату и льготы), условия найма, включая положения об отпуске по беременности и родам/отцовству, доступ к обучению,

⁶ <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/nondiscrimination.pdf>

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
		основании личных качеств, не имеющих отношения к требованиям, предъявляемым к работе (например, пол, религия, этническая принадлежность и т.д.). Аналогичным образом, практика найма, основанная на эксплуатации, может лишить кандидатов на работу и рекрутов справедливых трудовых льгот или законных прав (например, вознаграждения, компенсации за сверхурочную работу, повышения квалификации по медицинскому страхованию, права на отпуск, свободы ассоциации и права заниматься профессиональной деятельностью и т.д.). Кроме того, работники могут приниматься на работу без заключения прозрачных, всеобъемлющих и взаимодоступных трудовых договоров, которые документируют взаимные обязательства (например, требования к работе, стаж работы, соответствующие юридические права) и обеспечивают удовлетворительную производительность труда и прочные отношения между сотрудниками и руководством.	продвижение по службе, увольнение о приеме на работу или выходе на пенсию, а также о дисциплине. ❖ Подрядчик не будет принимать решения о приеме на работу на основе личных характеристик, таких как пол, раса, национальность, этническое происхождение, религия или убеждения, инвалидность, возраст или сексуальная ориентация, которые не связаны с присущими работе требованиями. ❖ Сексуальная эксплуатация и насилие / сексуальные домогательства не будут допускаться, и подрядчик включит данное требование в Кодекс поведения работников, который будет доступен на местных языках. ❖ Подрядчик задокументирует и доведет до сведения всех работников их условия найма, включая их право на заработную плату, продолжительность рабочего дня, правила работы в сверхурочное время и оплату сверхурочных, а также любые льготы (такие как отпуск по болезни, по беременности и родам/отцовский отпуск или отпуск в отпуск по уходу за ребенком). ❖ Специальные меры защиты или помощи, направленные на расширение возможностей трудоустройства на местном уровне или отбор на конкретную работу, основанные на присущих этой работе требованиях, которые соответствуют национальному законодательству, не будут считаться дискриминацией.
Сексуальная эксплуатация и надругательств а/сексуальные домогательств а (СЭН/СД)	Средняя	Риск сексуальной эксплуатации и надругательств/сексуальных домогательств оценивается как умеренный из-за существующего национального законодательства, гендерных норм для сельских жителей, основанных на уважении к местным правилам и традициям, и в основном строительство дороги будет осуществляться вблизи медицинских учреждений или огороженных территорий.	❖ Подрядчики будут обязаны по контракту включать положения, запрещающие применение любого насилия, а в Кодексе поведения, который должен быть подписан работниками проекта, должно быть четко указано, что подрядчик и его персонал должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин,

Потенциальный трудовой риск	Чувствительность	Обоснование	Меры по снижению рисков
		Приток работников из-за пределов региона реализации проекта увеличит вероятность гендерного насилия и домогательств, сексуальной эксплуатации и надругательств и сексуальных домогательств (СД). Строители, скорее всего, будут в основном молодыми мужчинами, приехавшими из других регионов Узбекистана. Эти работники будут находиться вдали от своих семей и своей обычной социальной сферы. Это потенциально может привести к давлению со стороны сверстников и вовлечению в противоправные действия, такие как домогательства к местным женщинам, молодым девушкам и мальчикам или женщинам из числа сотрудников Проекта. Такое поведение может привести к росту числа сексуальных отношений, связанных с эксплуатацией, нежелательным агрессивным подходам и домогательствам. Это также может привести к разрушению взаимоотношений в местных домохозяйствах, пострадавших от ГН/СД.	женщин, участвующих в реабилитационных мероприятиях Проекта и их уединение. ❖ Участникам проекта будут предоставлены критерии деловой практики СЭН/СД, а сам проект будет включать кодексы поведения для работников проекта и тендерную документацию. ❖ Стороны, затрагиваемые проектом, информируются о рисках СЭН/СД в ходе консультаций с заинтересованными сторонами. ❖ Повышать осведомленность о СЭН/СД среди всех работников для распространения информации о рисках и превентивных мерах, способах поддержки и обеспечения полноценного функционирования системы управления рисками (см. План взаимодействия с заинтересованными сторонами), которая конфиденциально реагирует на инциденты и использует подход, ориентированный на выживших, с соблюдением стандартов безопасности и этики отчетности. ❖ Чтобы избежать риска стигматизации, усугубления психического ущерба и возможных репрессий, механизм рассмотрения жалоб должен применять иной и деликатный подход к делам, связанным с СЭН/СД. В случае получения сообщения о подобном случае получатель жалобы будет нести ответственность за регистрацию жалобы. Оператор МРЖ не может отклонить жалобу СЭН/СД. Все потенциальные первые получатели помощи в случаях СЭН/СД будут обучены руководству по чуткому и непредвзятому выслушиванию пострадавших при подаче жалобы.
Дискриминация в отношении женщин в	Средняя	В большинстве сельских общин Узбекистана женщины, как правило, выполняют работу по дому, поскольку существует общее мнение, что мужчины ходят на официальную работу, в то время как женщины и девочки выполняют домашние обязанности. Таким	❖ Дискриминация по признаку пола должна быть строго запрещена и контролироваться подрядчиками и ГРП;

Потенциаль ый трудовой риск	Чувствите льность	Обоснование	Меры по снижению рисков
сфере занятости		образом, риск дискриминации при приеме на работу женщин является важным. Если в рамках проекта не предпринимаются целенаправленные усилия по привлечению местных женщин к работе по контракту или общественным работам, существует значительный риск того, что они не смогут воспользоваться потенциальной занятостью. Также существует высокий уровень сексуальных домогательств к работающим женщинам со стороны других работников. На этапе строительства работники также будут уязвимы к различным формам притеснений, эксплуатации и жестокого обращения, что усугубляется традиционно мужской рабочей средой.	❖ Подрядчики обязаны защищать интересы женщин, в том числе обеспечивать гендерный паритет на рабочем месте, запрещать, предотвращать и наказывать за сексуальные домогательства и другие формы гендерного насилия по отношению к работающим женщинам со стороны других работников проекта, обеспечивать надлежащие санитарные условия на рабочем месте и надлежащие СИЗ для женщин. ❖ Разработка механизма рассмотрения жалоб (МРЖ), который был бы доступен и обеспечивал конфиденциальность личной информации ❖ Проведение целенаправленной политики в области гендерного равенства. ❖ Разработать продуманные механизмы контроля за участием уязвимых групп населения во всех мероприятиях ❖ Создать системы, обеспечивающие равные возможности для всех, независимо от пола, этнического и социального статуса.

4. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА В УЗБЕКИСТАНЕ

К реализации настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами применяются различные законы, политики и своды практик. Национальная правовая база Заемщика в сфере труда в значительной степени соответствует требованиям Экологического и социального стандарта СЭС2. Законодательство и процедуры приведены в соответствие с международными стандартами, в частности с Конвенциями Международной организации труда и директивами Европейского союза, поскольку положения, условия и инструменты, предусмотренные международными конвенциями и директивами, интегрированы в национальное трудовое законодательство. Республика Узбекистан ратифицировала все восемь основополагающих международных конвенций в сфере труда:

- ❖ C029 - Конвенция о принудительном труде 1930 года (№ 29); 13 июля 1992 г.;
- ❖ C087 - Конвенция о свободе ассоциации и защите права на организацию 1948 года (№ 87); 12 декабря 2016 г.;
- ❖ C098 - Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98); 13 июля 1992 года;
- ❖ C100 - Конвенция о равном вознаграждении 1951 года (№ 100); 13 июля 1992 года;
- ❖ C105 - Конвенция об отмене принудительного труда 1957 года (№ 105); 15 декабря 1997 года;
- ❖ C111 - Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111); 13 июля 1992 года;
- ❖ C138 - Конвенция о минимальном возрасте 1973 года (№ 138); Указан минимальный возраст: 15 лет; 06 марта 2009 г.;
- ❖ C182 - Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182).

Узбекистан проводит целенаправленную политику по созданию правовой базы для защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Присоединившись к мировому сообществу, Республика конституционно закрепила приоритет общепризнанных норм международного права. Являясь полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к международным актам в области прав человека, тем самым принимая на себя обязательство соблюдать их и применять в своей государственной и юридической практике. Универсальное значение международных актов в области прав человека означает, что их положения должны быть закреплены в национальном законодательстве.

4.1. НАЦИОНАЛЬНОЕ ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан является основным государственным органом, ответственным за формирование государственной политики в сфере труда, занятости и социальной защиты населения. В задачи министерства входят развитие и регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения, регулирование трудовых отношений и охраны труда, предоставление социальных услуг населению, а также медико-социальная реабилитация лиц с инвалидностью.

Контроль и надзор за соблюдением требований Трудового кодекса и защитой трудовых прав граждан осуществляются Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальными подразделениями в соответствии с Положением о Государственной инспекции труда (Приложение № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31 декабря 2018 года «О мерах по

совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан»).

Трудовое законодательство Республики Узбекистан включает Конституцию Республики Узбекистан, Трудовой кодекс, иные нормативно-правовые акты, а также международные договоры, ратифицированные Республикой Узбекистан.

Конституция Республики Узбекистан закрепляет основные принципы занятости. В статье 37 Конституции установлено, что каждый имеет право на труд, включая право свободно выбирать род деятельности. Каждый гражданин имеет право на справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Принудительный труд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных приговором суда либо иных случаев, прямо установленных законом. В соответствии со статьей 39 каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае инвалидности и потери кормильца, а также в иных случаях, предусмотренных законом. Пенсии, пособия и иные виды социальной помощи не могут быть ниже официально установленного минимального прожиточного минимума.

Узбекистан проводит целенаправленную политику по созданию правовой базы для защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Присоединившись к мировому сообществу, Республика конституционно закрепила приоритет общепризнанных норм международного права. Являясь полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к международным актам в области прав человека, тем самым принимая на себя обязательство соблюдать их и применять в своей государственной и юридической практике.

Универсальное значение международных актов в области прав человека означает, что их положения должны быть закреплены в национальном законодательстве. Основным законом Республики Узбекистан включает в себя все положения Всеобщей декларации прав человека.

Трудовой кодекс Республики Узбекистан (от 1 апреля 1996 года; обновлен 30 апреля 2023 года) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование отношений между работниками и работодателями, а также других правовых отношений, вытекающих из таких отношений между ними и соответствующими национальными органами власти и юридическими лицами. Кодекс также устанавливает требования и принципы, связанные с охраной труда и техникой безопасности.

Исполнение Трудового кодекса осуществляется Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и трудовых отношений и ее территориальными подведомственными структурами в соответствии с Положением о Государственной инспекции труда, приложением №3, Постановлением Кабинета Министров №1066 от 31.12.2018 “О мерах по улучшению деятельности Министерства занятости и трудовых отношений”. Занятость и трудовые отношения Узбекистана”.

а) Возраст приема на работу

Статья 7 Трудового кодекса гласит, что принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой любого наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины), запрещено. Право на труд предоставляется лицам в возрасте 16 лет и старше. Закон разрешает привлекать учащихся средних школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений в качестве стажировки для выполнения легкой работы, не наносящей вреда их здоровью и нравственному развитию, а также не мешающей учебному процессу, в свободное от учебы время, при условии, что они достигли 15-летнего возраста, с письменного согласия родителей. родитель или

законный опекун (статья 31). Согласно Трудовому кодексу, к работе не допускаются лица моложе 15 лет.

Молодые люди в возрасте от 15 до 18 лет имеют право на труд в соответствии с местным законодательством и обладают теми же правами, что и взрослые работники, с некоторыми льготами, обусловленными их возрастом (Трудовой кодекс, статья 413). Лица в возрасте до 18 лет могут быть приняты на работу только после медицинского освидетельствования и в дальнейшем до достижения восемнадцатилетнего возраста подлежат обязательному ежегодному медицинскому освидетельствованию. Лица в возрасте до 18 лет могут быть наняты только на работы, которые не представляют опасности для их здоровья, безопасности и нравственности, им не разрешается поднимать и перемещать тяжелые предметы (статья 118 Трудового кодекса).

Сотрудникам в возрасте 15-16 лет разрешается работать не более 24 часов в неделю, а сотрудникам в возрасте 16-18 лет разрешается работать не более 36 часов в неделю. Студенты могут быть трудоустроены только в свободное от учебы время, и их рабочее время не может превышать половины максимального рабочего времени, установленного для соответствующих возрастных групп, т.е. учащиеся в возрасте 15-16 лет могут работать только 12 часов в неделю, а учащимся в возрасте 16-18 лет разрешается работать не более 17,5 часов в неделю (статья 415).

b) Женщины

Работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные дни и командировки беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 14 лет (с детьми-инвалидами в возрасте до 16 лет) допускаются только с их согласия. При этом привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к ночным работам допускается только при наличии медицинской справки, подтверждающей, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка (статья 228).

В соответствии с Указом Президента № ПП - 4235 от 7 марта 2019 года³, мужчины получили такой же пакет прав, связанных с уходом за детьми, с 1 мая 2019 года только один из родителей (мужчина или женщина) может принять решение о взятии отпуска по беременности и родам. Кроме того, президент распорядился отменить запреты на использование труда женщин. Как следствие, список профессий, в которых не допускается присутствие женщин, приобрел рекомендательный характер (поправка к статье 225).

c) Заработная плата и отчисления

Размер заработной платы устанавливается по соглашению между работодателем и работником. Заработная плата не может быть ниже минимальной суммы, установленной законом, и не ограничивается каким-либо максимумом. Заработная плата выплачивается, как правило, наличными. Оплата труда в натуральной форме запрещена, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан.

Для работников учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, а также государственных предприятий, законом установлен минимальный уровень оплаты труда. В районах с неблагоприятными климатическими условиями и условиями проживания устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате.

Трудовой кодекс предусматривает право работников на получение заработной платы без какой-либо дискриминации, но не ниже минимальной заработной платы, установленной государством. Заработная плата включает стандартную месячную зарплату, надбавки к ней и бонусы.

По умолчанию законодательство (статья 154 Трудового кодекса) определяет, что работодатель, независимо от его финансового положения, обязан в течение срока, определенного статьей 161 Трудового кодекса, оплатить работнику работу, которую он выполнил в соответствии с установленными условиями. Размер заработной платы, определяемый соглашением сторон трудового договора, не может быть ниже установленного коллективным договором или контрактной системой.

Сверхурочная работа, в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже, чем в двойном размере. Конкретный размер оплаты устанавливается в коллективном договоре, а если он не заключен, определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников.

По желанию работника работа в праздничный или нерабочий день может быть компенсирована предоставлением еще одного дня отдыха (отгула). По желанию работника сверхурочная работа также может быть компенсирована предоставлением отгула в размере, соизмеримом с количеством отработанных сверхурочных часов. При компенсации работы в праздничный или выходной день или сверхурочной работы выходной день оплачивается за такую работу не менее чем в единовременном размере.

Согласно статье 164 Кодекса, удержания из заработной платы возможны, как правило, с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия - по решению суда. Независимо от согласия работника, удержания производятся:

- ❖ налоги и другие обязательные платежи, установленные в Республике Узбекистан.
- ❖ для исполнения судебных решений и других исполнительных документов.
- ❖ для возврата аванса, выплаченного на зарплатный счет, для возврата неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выплаченного на деловые нужды, в командировки или в связи с переводом на работу в другой населенный пункт, а также для возврата излишне выплаченных сумм из-за бухгалтерских ошибок.
- ❖ при расторжении трудового договора до окончания рабочего года, в связи с которым работник уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска.
- ❖ возместить работодателю вред, причиненный работником, если сумма ущерба не превышает среднемесячного заработка работника.
- ❖ штраф, предусмотренный пунктом 2 части первой статьи 181 Кодекса.

При каждой выплате заработной платы общая сумма удержаний не может превышать пятидесяти процентов от причитающейся работнику заработной платы. Трудовой кодекс также предусматривает более высокую оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда или в неблагоприятном климате.

d) Рабочее время

Рабочим считается время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с графиком или распорядком дня или условиями трудового договора. Обычная продолжительность рабочего времени работника не может превышать сорока часов в неделю. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе - восьми часов.

Отдельным категориям работников, с учетом их возраста, состояния здоровья, условий труда, специфики трудовых функций и других обстоятельств, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами о труде, а также условиями

трудового договора, устанавливается сокращенное рабочее время без снижения заработной платы. Установлен сокращенный рабочий день:

- ❖ работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста (статья 242 Трудового кодекса);
- ❖ работники, являющиеся инвалидами I и II групп (часть третья статьи 220 Трудового кодекса);
- ❖ работники, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда (статья 117 Трудового кодекса);
- ❖ работники с особыми условиями труда (статья 118 Трудового кодекса);
- ❖ женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет и работающие в учреждениях и организациях, финансируемых из бюджета (статья 228-1 Трудового кодекса).

Для работников, подвергающихся в процессе работы воздействию физических, химических, биологических и других производственных факторов, вредных для их здоровья, устанавливается сокращенный рабочий день продолжительностью не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работ на предприятии и конкретная продолжительность рабочего времени при их выполнении определяются отраслевыми (тарифными) соглашениями, коллективными договорами, а если они не заключены, то работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или иным представительным органом работников, исходя из методики оценки условий труда утверждена Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан. Для работников, занятых на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, максимальная продолжительность рабочего времени устанавливается Правительством Республики Узбекистан.

Для определенных категорий работников (медицинских работников, учителей и других), работа которых связана с повышенным эмоциональным, умственным, нервным напряжением, то есть носит особый характер, рабочее время установлено не более тридцати шести часов в неделю. Перечень таких работников и конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Правительством Республики Узбекистан.

По соглашению между работником и работодателем он может быть установлен как при приеме на работу, так и впоследствии на условиях неполного рабочего дня или подработки. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по желанию работника в случаях, предусмотренных Кодексом (статья 229), а также законодательными и иными нормативными правовыми актами о труде. Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет за собой каких-либо ограничений по продолжительности ежегодного основного отпуска, исчислению трудового стажа и другим трудовым правам и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

е) Отпуска

Всем работникам, в том числе работающим по совместительству, предоставляется ежегодный трудовой отпуск для отдыха и восстановления трудоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее пятнадцати рабочих дней (статья 135 Трудового кодекса).

В зависимости от возраста и состояния здоровья предоставляется ежегодный основной продолжительный отпуск:

- ❖ лицам в возрасте до восемнадцати лет - тридцать календарных дней;
- ❖ работающие инвалиды I и II групп - тридцать календарных дней.

Для отдельных категорий работников, в зависимости от специфики и характера их трудовых функций и других обстоятельств, устанавливаются продленные отпуска в соответствии с законодательством. Предоставление продленного ежегодного отпуска, помимо установленного законодательными или иными нормативными правовыми актами о труде, также может быть предусмотрено условиями трудового договора.

Сотрудникам предоставляются дополнительные отпуска:

- ❖ работающие в неблагоприятных и особых условиях труда (статья 137 Трудового кодекса);
- ❖ выполняющие работу в сложных и неблагоприятных климатических условиях (статья 138 Трудового кодекса);
- ❖ в иных случаях, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами о труде, условиями трудового договора.

f) Трудовые споры

Коллективные и индивидуальные трудовые споры регулируются в соответствии с главой XV Трудового кодекса. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам, за исключением споров, указанных в статье 269 Кодекса; или районными (городскими) судами. Работник имеет право, по своему выбору, разрешить трудовой спор в комиссии по трудовым спорам или непосредственно в суде.

Однако в случае заключения коллективных договоров может быть создана специальная комиссия. Комиссии по трудовым спорам создаются на паритетных началах работодателем и профсоюзным комитетом или другим представительным органом работников. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, касающихся установления новых или изменения существующих условий труда, устанавливается законом.

g) Трудовые споры

Система судов общей юрисдикции, где рассматриваются гражданские и уголовные дела, отвечает за разрешение трудовых споров. Это может быть сделано на региональном или городском уровне. Формально работники могут подавать свои жалобы через Генеральную прокуратуру. Министерство занятости и трудовых отношений должно оказывать юридическую поддержку работникам в их трудовых спорах.

Споры могут рассматриваться комиссиями, которые создаются “наравне с работодателем и учреждениями, представляющими интересы работников...” (то есть при равном представительстве работника/служащих и работодателя), если такие комиссии предусмотрены трудовыми соглашениями/контрактами (статья 262).

Комиссии должны рассмотреть 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 подать апелляцию в суд, но это должно быть сделано в течение 10 дней с момента принятия решения (или без принятия решения).

4.2. ТРЕБОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УЗБЕКИСТАНА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Законодательство в области охраны труда и техники безопасности включает Трудовой кодекс, Закон «Об охране труда», указы Президента Республики Узбекистан, стандарты по охране труда и технике безопасности, а также решения органов исполнительной власти, принимаемые в пределах их компетенции в форме постановлений, приказов, положений, инструкций, правил и иных нормативных актов.

Статья 37 **Конституции Узбекистана** гласит, что “каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и защиту от безработицы в соответствии с законом”.

Более 30 статей **Трудового кодекса** непосредственно связаны с вопросами охраны труда. К ним относятся:

- ❖ требования по охране труда (статья 211);
- ❖ обеспечение безопасных и здоровых условий труда (статья 212);
- ❖ инструктаж и профессиональная подготовка по вопросам охраны труда (статья 215);
- ❖ регулирование продолжительности рабочего времени на опасных производствах для работников, выполняющих специальные работы, и работников моложе 18 лет (статьи 116, 117 и 118);
- ❖ условия найма инвалидов на различные виды работ (статья 220);
- ❖ обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной защиты и гигиены (статья 217);
- ❖ оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на производстве (статья 221); и
- ❖ регистрация и расследование несчастных случаев, надзор за условиями труда (статья 222) и другие.

Закон “Об охране труда” в новой редакции был подписан Президентом Узбекистана 22 сентября 2016 года. Закон направлен на дальнейшее совершенствование системы охраны труда, усиление ответственности работодателя и работников за выполнение требований в этой области, определение полномочий органов государственной власти по обеспечению надлежащего контроля за условиями и безопасностью труда, повышение эффективности общественного контроля в этой сфере, приведение отдельных положений действующего закона в соответствие с требованиями законодательства. из вновь принятых законодательных актов в современной рыночной экономике.

Закон вводит новые понятия, четко регулирует вопросы сертификации рабочих мест по условиям труда, аудита системы управления охраной труда, расследования и регистрации несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Он устанавливает конкретные механизмы участия общественности и профсоюзов в осуществлении общественного контроля в этой области, обеспечивает их права, непосредственно связанные с деятельностью по охране труда.

Закон **“О безопасности труда на опасных производственных объектах”**, принятый 25 августа 2006 года, устанавливает правовые, экономические и социальные условия обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предотвращение аварий и укрепление потенциала предприятий по ликвидации их последствий.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан "О безопасности и гигиене труда" основными принципами государственной политики в области охраны труда являются:

- ❖ приоритет жизни и здоровья работника над результатами деятельности предприятия;
- ❖ координация деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики;
- ❖ установление единых требований в области охраны труда для всех предприятий независимо от их формы собственности и управления;
- ❖ обеспечение экологически безопасных условий труда и систематический контроль за состоянием окружающей среды на рабочих местах;
- ❖ надзор и мониторинг за всеобщим соблюдением требований охраны труда на предприятиях;
- ❖ участие государства в финансировании охраны труда;
- ❖ подготовка специалистов по охране труда в высших и средних специальных учебных заведениях;
- ❖ стимулирование разработки и внедрения безопасных технологий и средств защиты работников;
- ❖ широкое использование достижений науки, техники и лучших отечественных и зарубежных практик в области охраны труда;
- ❖ бесплатное обеспечение работников специальной рабочей одеждой и спецобувью, средствами индивидуальной защиты и лечебно-профилактическим питанием;
- ❖ проведение налоговой политики, стимулирующей безопасность и гигиену труда на предприятиях;
- ❖ обязательное расследование и регистрация каждого случая несчастного случая на производстве и профессионального заболевания и на этой основе информирование общественности об уровнях несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ❖ социальная защита интересов работников, ставших жертвами несчастных случаев на производстве или профессиональных заболеваний;
- ❖ всесторонняя поддержка деятельности профсоюзов и других неправительственных объединений, предприятий и частных лиц в области охраны труда;
- ❖ международное сотрудничество в решении проблем охраны труда.

Помимо основного законодательства в Республике действуют национальные нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда и техники безопасности. К ним относятся санитарные правила и нормы (СанПиН), государственные стандарты по охране труда (ГОСТ), строительные нормы и правила (СНиП), нормы содержания вредных веществ (предельно допустимые концентрации и уровни), а также нормативно-методические документы по отдельным вопросам, устанавливающие конкретные требования по обеспечению охраны труда на опасных производственных объектах, при производстве или применении различных видов продукции и т.д. Помимо государственных нормативных документов, в различных отраслях промышленности применяются ведомственные и межведомственные нормы, требования и правила по охране труда и технике безопасности.

Собственник и работодатель организации несут непосредственную ответственность за обеспечение безопасности труда работников на рабочих местах и за соблюдение требований нормативных актов. Они также обязаны принимать на рабочих местах следующие меры:

- ❖ соблюдать все стандарты, нормы и предписания по охране труда;

- ❖ обеспечивать безопасность зданий, механизмов, технологических процессов и оборудования;
- ❖ обеспечивать здоровые условия на рабочем месте и использовать действующие стандарты общественного здравоохранения;
- ❖ обеспечивать необходимую санитарию и чистоту, а также предоставлять лечебно-профилактические услуги;
- ❖ обеспечивать сотрудников, работающих во вредных или неблагоприятных условиях, бесплатным лечебным питанием, молоком или другими пищевыми эквивалентами;
- ❖ соблюдать обычные нормы труда и отдыха;
- ❖ обеспечивать сотрудников бесплатной рабочей одеждой, обувью и другими необходимыми защитными средствами.
- ❖ поддерживать оборудование в требуемом состоянии и с нормальной регулярной периодичностью;
- ❖ обучать, инструктировать и проверять знания сотрудников по охране труда
- ❖ соблюдать стандарты и нормативные акты и поощрять их в области охраны труда;
- ❖ включить необходимые положения по охране труда в коллективный договор и взять на себя ответственность, определенную в этих положениях;
- ❖ предоставить статистический отчет о применении действующих стандартов охраны труда и условий труда; о мерах, принятых для реализации
- ❖ стандарты и результаты деятельности по достижению этих целей. Требуемая информация должна предоставляться в конкретные сроки и в конкретных формах, определенных соответствующими органами исполнительной власти.

Обеспечение соблюдения законодательства в области охраны труда

Основными государственными органами, ответственными за реализацию политики в области охраны труда, являются:

- ❖ Министерство занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан, включая Государственную инспекцию труда при Министерстве с территориальными отделениями, расположенными по всей республике;
- ❖ Государственная инспекция по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве;
- ❖ Департамент государственного санитарно-эпидемиологического надзора при Министерстве здравоохранения Республики Узбекистан.

При проведении проверок Государственным санитарно-эпидемиологическим управлением (Закон о государственном санитарном надзоре был принят 3 июля 1992 года), Государственной пожарной инспекцией, Государственным комитетом природных ресурсов, Государственным органом энергетического надзора и другими органами управление охраной труда осуществляется в рамках их компетенции. Полномочия инспекций определяются Нормативными актами, утвержденными соответствующими министерствами и ведомствами. Надзор за единообразным применением трудового законодательства в Республике осуществляет Прокуратура Республики Узбекистан (статья 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан). 38. Общий контроль за охраной труда осуществляет Кабинет Министров Республики Узбекистан (статья 5 Закона "О безопасности и гигиене труда"). В соответствии с Законом "О безопасности и гигиене труда" и Трудовым кодексом Республики Узбекистан предприятия несут ответственность за обеспечение требований безопасности и гигиены труда, а должностные лица, нарушающие такие требования или препятствующие деятельности государственных надзорных органов, привлекаются к дисциплинарной ответственности или уголовному преследованию.

В состав Министерства занятости и борьбы с бедностью входят управление охраны труда, Государственная инспекция труда и ее региональные отделения в Республике Каракалпакстан, вилоянах (областях), Ташкентском городском и районных управлениях и отделениях по труду, занятости и социальному обеспечению. Они представляют собой единую систему надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в министерствах и ведомствах, учреждениях, организациях, промышленных и сельскохозяйственных предприятиях, за исключением опасных объектов, находящихся в ведении Государственной инспекции по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве.

Структурными подразделениями Государственной инспекции по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве являются отраслевые инспекции:

- ❖ по надзору в угольной и горнодобывающей промышленности;
- ❖ по надзору в нефтяной и газовой промышленности;
- ❖ по надзору в химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности;
- ❖ для газового надзора;
- ❖ для котельной и подземным надзора конструкций;
- ❖ на геологическое изучение надзора;
- ❖ для атомной отрасли надзора;
- ❖ по надзору за транспортировкой и хранением нефтепродуктов;
- ❖ по надзору за перевозкой опасных грузов;
- ❖ по надзору за недрами, переработкой минерального сырья и геолого-изыскательскому контролю;
- ❖ по надзору за соблюдением технологических правил хранения и переработки зерна;
- ❖ по надзору за работой электростанций, подстанций и сетей; и
- ❖ по надзору за жилищно-коммунальным хозяйством.

Санитарный надзор осуществляется от имени государства органами Министерства здравоохранения в соответствии с основными законами Республики Узбекистан: Конституцией, Законами об охране здоровья граждан и о государственном санитарном надзоре (Госсаннадзор) и другими нормативными правовыми актами.

Согласно Положению о порядке создания и организации служб охраны труда в организациях, Приложению №5, Постановлению Кабинета Министров №1066 от 31.12.2018 “О мерах по улучшению деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан”, каждая организация должна иметь персонал по охране труда, который несет ответственность за:

- I) организация работы по обеспечению соблюдения работниками требований охраны труда;
- II) контроль за соблюдением работниками законов и других нормативных правовых актов по охране труда, нормативных документов в области технического регулирования по охране труда, коллективного договора, соглашений по охране труда и других локальных нормативных актов организации;
- III) организация профилактической работы по предотвращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и недугов, вызванных профессиональными факторами, а также работа по улучшению условий труда;
- IV) информирование и консультирование работодателя и работников организации по вопросам охраны труда, внедрение передового опыта и научных разработок по охране труда, популяризация вопросов охраны труда;

- V) осуществление мероприятий по организации вводных занятий, тренингов, переподготовки и повышения квалификации работников организации по вопросам охраны труда.

И если в организации работает менее 50 человек, то в этой организации должен быть как минимум специалист по охране труда или один из руководителей, совмещающий работу специалиста по охране труда, а для организаций с численностью сотрудников более 50 человек в организации необходимо создать службу охраны труда.

Закон Узбекистана №210 от 16.04.2009 г. “Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя” обязывает работодателей на условиях и в порядке, установленных Законом, страховать свою гражданскую ответственность по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иное повреждение здоровья, связанное с исполнением им трудовых обязанностей (статья 4).

4.3. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА: СЭС2

Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соответствовать Экологической и социальной рамочной программе⁷ Всемирного банка, действующей с октября 2018 года, которая, помимо прочего, включает Экологические и социальные стандарты (СЭС)⁸. Экологическая и социальная рамочная программа устанавливает обязательные требования в виде десяти СЭС, которые заемщики обязаны применять с учетом специфики каждого проекта.

Экологический и социальный стандарт 2 (СЭС2)⁹ посвящен вопросам труда и условий труда. Данный стандарт признает важность создания рабочих мест и получения доходов в контексте сокращения бедности и обеспечения инклюзивного экономического роста. Посредством справедливого отношения к работникам и обеспечения безопасных и здоровых условий труда заемщики могут способствовать формированию надлежащих отношений между работниками и руководством, а также усилению положительного эффекта проекта для развития. Ключевыми целями стандарта СЭС2 являются:

- ❖ Обеспечение безопасности и гигиены труда на рабочем месте
- ❖ Содействие справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям работников проекта
- ❖ Защищать работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим Стандартом), а также трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников основного производства, в зависимости от обстоятельств
- ❖ Предотвращать использование всех форм принудительного и детского труда
- ❖ Поддерживать принципы свободы ассоциации и ведения коллективных переговоров работниками проекта в соответствии с национальным законодательством; и
- ❖ Предоставьте работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

⁷ https://thedocs.worldbank.org/en/doc/837721522762050108-0290022018/original/ESFFramework.pdf? gl=1*lif4ra* gcl au*MTYwMzk2NTYwOS4xNzlyNDM1MjYy

⁸ <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

⁹ <https://pubdocs.worldbank.org/en/149761530216793411/ESF-GN2-June-2018.pdf>

СЭС2 применяется к проектным работникам, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, на них по-прежнему распространяются положения и условия их действующего трудового соглашения или договоренности о сотрудничестве в государственном секторе, если только не произошел эффективный юридический перевод их работы или участия в проекте. СЭС2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

Заемщик несет ответственность за разработку и внедрение письменных процедур управления трудовыми ресурсами, применимых к проекту. Эти процедуры определяют порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего Стандарта. В процедурах будет указано, каким образом данное Соглашение будет применяться к различным категориям работников проекта, включая непосредственных работников, и каким образом Заемщик будет требовать от третьих сторон управления своими работниками.

Работникам проекта будет предоставлена четкая информация и документация, касающаяся условий их найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством (которое будет включать любые применимые коллективные договоры), включая их права, связанные с продолжительностью рабочего дня, заработной платой, сверхурочными, компенсациями и льготами, а также права, вытекающие из требований настоящего Стандарта. Эта информация и документация будут предоставлены в начале трудовых отношений и при внесении каких-либо существенных изменений в условия найма.

Трудоустройство работников проекта будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, таких как подбор и наем персонала, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда, доступ к обучению, трудоустройство по найму, назначение, продвижение по службе, увольнение с работы или выход на пенсию, а также дисциплинарные взыскания.

ГРП разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры определяют порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и СЭС2. В процедурах будет указано, каким образом СЭС2 будет применяться к различным категориям работников проекта, включая непосредственных работников и строителей. Работникам проекта будет предоставлена четкая информация и документация, касающаяся условий их найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством (которое будет включать любые применимые коллективные договоры), включая их права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также права, вытекающие из требований настоящего Стандарта. Эта информация и документация будут предоставлены в начале трудовых отношений и при внесении каких-либо существенных изменений в условия найма.

4.4. ОСНОВНЫЕ ПРОБЕЛЫ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ВСЕМИРНЫМ БАНКОМ СЭС2

Таблица 1: Краткое изложение требований Всемирного банка и основных пробелов в законодательстве Узбекистана

СЭС & Тема	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
Условия труда и управление трудовыми отношениями	- Письменные процедуры регулирования трудовых отношений - Условия найма - Недопущение дискриминации и равные возможности - Организации работников - Разработка планов регулирования трудовых отношений, включая план социально-экологического регулирования подрядчика	Серьезных законодательных пробелов выявлено не было. Законодательство Узбекистана, касающееся условий труда и регулирования трудовых отношений, состоит из Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса и других правовых и нормативно-правовых актов и международных договоров, поддерживаемых Республикой Узбекистан. Присоединившись к мировому сообществу, Республика конституционно закрепила приоритет общепризнанных норм международного права. План организации труда не предусмотрен	Для этого проекта был разработан ПУТР. Положения и условия ПУТР соответствуют национальному законодательству и требованиям Всемирного банка. Там, где есть пробелы, например, в случае с работающим ребенком, необходимо соблюдать более строгие требования.
Механизм рассмотрения жалоб	МРЖ должен быть создан для прямых работников и работников по контракту	Ни один МРЖ, связанный с конкретным проектом, не гарантирован. Однако, разрешается обратиться в: а) согласительную комиссию;; б) Трудовую инспекцию при Министерстве занятости и трудовых отношений; и в) Суд.	ГРП разработает конкретную МРЖ для всех работников в соответствии с этим ПУТР.
Категория работников	Указаны следующие - категории работников: - Непосредственные работники - Работники , работающие по контракту - Работники основного снабжения - Общественные работники	Нет упоминания о местных рабочих и основных поставщиках. Нет четкого механизма обеспечения соблюдения существующих правил управления местными и основными поставщиками.	В проекте не будут задействованы общественные работники. В соответствии с настоящим Планом, для основных поставщиков будут приняты меры по отбору и мониторингу. При реализации проекта будут применяться требования СЭС2.
Минимальный возраст работников	Лицам в возрасте от 14 до 18 лет запрещается выполнять работу, которая считается опасной,	Прием на работу разрешен лицам старше 15 лет, но на неопасную работу с	Будет соблюдаться национальное законодательство. Минимальный возраст,

СЭС & Тема	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
	которая может помешать их обучению или нанести вред их здоровью или развитию (физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному).	ограниченным рабочим днем и с разрешения опекуна.	составляющий восемнадцать (18) лет, будет соблюдаться при приеме на работу, при вводе в должность и в повседневной работе персонала.
Принудительный труд	Параграф 20 Стандарта СЭС2 запрещает использование принудительного труда, определяемого как любая работа или услуга, выполняемая не добровольно и требующаяся от физического лица под угрозой применения силы или наказания. Процедуры закупок, применяемые в рамках Проекта, предполагают добровольное трудоустройство по контракту.	Принудительный труд, торговля людьми и рабство являются уголовными преступлениями и как таковые криминализируются Административным и Трудовым кодексами. Принудительный труд и торговля людьми строго запрещены, и любой, кто причастен к любой такой незаконной деятельности, может быть наказан тюремным заключением. (Статьи 49 и 51 Административного кодекса Узбекистана и статья 7 Трудового кодекса) Кроме того, Узбекистан ратифицировал Конвенцию МОТ о принудительном труде.	Будут приняты во внимание дипломы о высшем образовании и другие соответствующие законы и опыт. В случае расхождений предпочтение будет отдаваться рекомендациям Всемирного банка СЭС2. Во все контракты проекта с поставщиками будут включены специальные условия о неприменении детского и принудительного труда. Подрядчики позаботятся о том, чтобы в проекте не применялся принудительный труд, собрав документы и соответствующие доказательства
Охрана труда и техника безопасности	В пунктах 24-25 стандарта СЭС2 описаны меры, касающиеся гигиены и безопасности труда.	Серьезных законодательных пробелов выявлено не было. Законодательство в области охраны труда включает в себя Закон о безопасности и гигиене труда, Трудовой кодекс, указы Президента Республики Узбекистан, стандарты в области охраны труда, решения исполнительных государственных органов, принятые в пределах их компетенции в форме указов, распоряжений исполнительной власти, положений, директив, правил и т.д.	Правила охраны труда содержат основные требования СЭС2, касающиеся охраны труда и техники безопасности.

СЭС & Тема	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
Недискриминация и равные возможности	СЭС2 способствует справедливому обращению, недискриминации и предоставлению равных возможностей работникам проекта	Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Статья 6 Трудового кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Узбекистан ратифицировал Конвенцию С111 - О дискриминации в сфере труда и занятий 1958 года (№ 111); 13 июля 1992 года.	Трудоустройство работников проекта будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого отношения, и не будет допускаться никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений. В случае расхождений предпочтение будет отдаваться рекомендациям Всемирного банка СЭС2.
Защита уязвимых работников	СЭС2 распространяется на работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим СЭС), а также трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от обстоятельств	Законодательство, касающееся различных категорий уязвимых работников, отражено в Конституции Республики Узбекистан, Трудовом кодексе и других нормативно-правовых актах и международных договорах, поддерживаемых Республикой Узбекистан. Являясь полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к международным актам в области прав человека, тем самым принимая на себя обязательство соблюдать их и применять в своей государственной и юридической практике. Конституция Республики Узбекистан устанавливает основные принципы занятости населения. Статья 37 Конституции устанавливает, что каждый человек имеет право на труд, включая право выбора профессии.	Меры по проекту должны будут устранить пробелы между национальным трудовым законодательством и СЭС2, а также включать меры по обеспечению соблюдения национального трудового законодательства в тех случаях, когда оно согласуется с СЭС2.

СЭС & Тема	Основные требования Всемирного банка	Основные требования/пробелы в правовой базе Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
Профилактика СЭН/СД на рабочем месте	Одна из целей СЭС2 заключается в обеспечении надлежащих условий труда и профессиональной подготовки, включая гигиену труда и технику безопасности и защиту от сексуальной эксплуатации и надругательств (СЭН), сексуальных домогательств (СД), насилия по признаку пола в проектах/операциях, финансируемых Всемирным банком.	Отсутствует четкий механизм обеспечения соблюдения существующих правил, касающихся сексуальной эксплуатации и надругательств (СЭН), сексуальных домогательств (СД), насилия по признаку пола.	В рамках проекта будут созданы механизмы, которые предотвратят дискриминацию, притеснения, сексуальные домогательства и злоупотребления на работе и обеспечат равное обращение и равные возможности для всех. Принимая во внимание стандарты, касающиеся предотвращения сексуальной эксплуатации и надругательств/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые, в соответствии с требованиями Всемирного банка, должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а обязанности - принимать меры для повышения осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. При реализации проекта будет применяться СЭС2. СЭС должен быть отдан приоритет в ходе реализации проекта

Обратите внимание, что ПУТР - это действующий документ, который будет обновляться в ходе реализации. Заемщик гарантирует, что подрядчики по проекту устранят вышеупомянутые пробелы.

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Занятость работников проекта будет осуществляться на основе принципов равных возможностей и справедливого отношения, и какая-либо дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений допускаться не будет, включая набор и прием на работу, оплату труда (в том числе заработную плату и льготы), условия и режим труда, доступ к обучению, распределение должностных обязанностей, продвижение по службе, прекращение трудовых отношений или выход на пенсию, а также применение дисциплинарных мер.

Комитет по автомобильным дорогам будет главным исполнительным агентством с общей ответственностью за координацию всех аспектов проекта, включая вклад различных соответствующих комитетов, министерств и агентств, участвующих в реализации проекта. Госкомдор будет координировать реализацию проекта на национальном и местном уровнях. Основная роль Госкомдора заключается в подготовке технических, концептуальных и стратегических документов по реформе и организации их обсуждения на национальном, региональном и местном уровнях, а также в координации процесса реформ на региональном и местном уровнях. Кроме того, Госкомдор обеспечивает организационную поддержку во всех мероприятиях проекта, организации процессов мониторинга, оценки и отчетности по вышеуказанным компонентам. Госкомдор осуществляет регулярный контроль за ходом выполнения мероприятий проекта по указанным компонентам. Для реализации проектных мероприятий Госкомдор совместно с Группой по реализации проекта организует привлечение внешних экспертов для участия в разработке технических заданий и отборе консультантов, а также обеспечивает техническую экспертизу для принятия их отчетов и соответствующего внедрения передового опыта.

Институциональная структура ПУТР представлена в таблице 5.

Таблица 2: Роли и обязанности при внедрении ПУТР

Актеры	Ответственность заинтересованных сторон
ГРП Госкомдор под	❖ Внедрение данного ПУТР в отношении непосредственных работников (например, сотрудников ГРП и других должностей, непосредственно финансируемых Проектом) ❖ Планирование и внедрение ПВЗС и других соответствующих планов. ❖ Реализация настоящих процедур управления трудовыми ресурсами. ❖ Обеспечение соблюдения подрядчиками строительных работ данных процедур управления трудовыми ресурсами, а также подготовка планов охраны труда и техники безопасности до выхода на объект. ❖ Обеспечение того, чтобы контракты с подрядчиками разрабатывались в соответствии с положениями настоящих ПУТР и Экологическая и социальная рамочная программа проекта, как подробно описано в Руководстве по эксплуатации проекта. ❖ Привлечение на работу подрядчиков и субподрядчиков в соответствии с законодательством Республики Узбекистан и требованиями СЭС2. ❖ Контроль для проверки того, что подрядчики выполняют свои обязательства по труду и охране труда в отношении работников подрядных и субподрядных организаций в соответствии с законодательством Узбекистана и соответствующими контрактами между Группой по реализации проекта и подрядчиками. ❖ Мониторинг внедрения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами.

Актеры	Ответственность заинтересованных сторон
	❖ Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности. ❖ Мониторить и проводить обучение работников проекта по Процедурам управления трудовыми ресурсами и охране труда и технике безопасности. ❖ Обеспечить создание и внедрение механизма рассмотрения жалоб работников проекта, а также информирование работников о его назначении и порядке использования. ❖ Иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по вопросам труда и охраны труда и техники безопасности. ❖ Осуществлять отчетность о состоянии охраны труда и техники безопасности через регулярные (ежеквартальные или полугодовые, в зависимости от графика мониторинга и оценки проекта) Отчеты по экологическому и социальному мониторингу. ❖ В случае серьезных инцидентов и аварий оказывать поддержку ГРП в подготовке отчетности для Всемирного банка в соответствии с требованиями Инструментария по отчетам о экологических и социальных инцидентах Всемирного банка (ESIRT 2023). ❖ Контролировать соблюдение Кодекса поведения работников.
Консультант по надзору за строительством (КНС)	❖ Проверять и утверждать Планы экологического и социального управления строительством, включающие планы управления для устранения рисков, связанных с трудовыми ресурсами. ❖ Обеспечивать соблюдение подрядчиками строительных работ настоящих процедур управления трудовыми ресурсами, а также подготовку планов охраны труда и техники безопасности до выхода на объект. ❖ Обеспечивать разработку и внедрение контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего ПУТР и ПУОСС проекта. ❖ Контролировать и проверять, что подрядчики выполняют свои обязательства по труду и охране труда в отношении работников подрядных и субподрядных организаций в соответствии с законодательством Узбекистана и соответствующими контрактами между CR и подрядчиками. ❖ Контролировать внедрение подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами. ❖ Контролировать соблюдение стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Узбекистана по охране труда. ❖ Контролировать и проводить обучение работников проекта по ПУТР и охране труда и технике безопасности. ❖ Обеспечивать создание и внедрение механизма рассмотрения жалоб работников проекта, а также информировать работников о его назначении и порядке использования. ❖ Иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по вопросам труда и охраны труда и техники безопасности. ❖ Контролировать соблюдение Кодекса поведения работников. ❖ Подготавливать Отчеты по экологическому и социальному мониторингу для ГРП и Всемирного банка.
Подрядчики	❖ Наймите или назначьте квалифицированных экспертов по социальным вопросам, труду и охране труда для подготовки и внедрения процедур управления трудовыми ресурсами для конкретного проекта, планов по охране труда и технике безопасности, а также для управления работой субподрядчиков; ❖ Разработать процедуры управления трудовыми ресурсами подрядчика и планы по охране труда и технике безопасности, планы действий СЭН/СД, которые будут применяться к работникам, работающим по контракту, и субподрядчикам. Эти процедуры и планы будут представлены

Актеры	Ответственность заинтересованных сторон
	консультанту по надзору для рассмотрения и утверждения, прежде чем подрядчики приступят к этапу проектирования.; ❖ Подрядчики будут контролировать выполнение своими субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и планов по охране труда и технике безопасности; ❖ Вести учет процесса найма и трудоустройства работников по контракту; ❖ Четко доведите до сведения работников, работающих по контракту, описание должностных обязанностей и условия найма; ❖ Разработать и внедрить механизм рассмотрения жалоб работников и рассматривать жалобы, поступающие от работников, работающих по контракту и субподрядчикам; ❖ Иметь систему регулярного анализа и отчетности о состоянии труда, а также о показателях безопасности и гигиены труда; ❖ Регулярно проводить вводный инструктаж (включая социальный) и обучение по охране труда для сотрудников; ❖ Убедитесь, что все работники подрядчика и субподрядчицы понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ. ❖ Проводите обучение и переподготовку по охране труда для всех сотрудников, включая тренинги "по набору инструментов" для каждого конкретного вида деятельности/должности, и ведите обновленный учет проведенных тренингов для каждого сотрудника. ❖ Внедрять и отчитываться (ежемесячно, ежеквартально) о ПУОСС-С, включая меры по охране труда.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

В этом разделе описаны основные правила и процедуры, которые необходимо соблюдать на этапе строительства объекта. Этот раздел будет обновляться и дополняться по мере необходимости после заключения контрактов на строительство.

Правила, принятые для проекта, будут способствовать достижению целей СЭС2 и соответствуют политике Госкомдор в области управления персоналом.

Все работодатели, нанимающие непосредственно занятых или подрядных работников в рамках проекта, обязаны обеспечивать безопасность и охрану здоровья на рабочем месте. Требуется строгое соблюдение законодательных положений, в частности Закона «Об охране труда» и Руководящих принципов Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности. На Госкомдор и третьих лиц, выступающих работодателями (как государственных служащих, так и консультантов независимо от их трудового статуса), возлагается ответственность за выполнение всех обязательств, предусмотренных законом. Это включает оценку рисков и опасностей в области охраны труда, информирование и обучение работников проекта вопросам охраны труда и техники безопасности, а также принятие превентивных мер до начала и в процессе работы с целью снижения или устранения рисков для здоровья и безопасности работников проекта. Третьи лица должны адаптировать рабочие процессы, рабочие места и условия труда таким образом, чтобы они были безопасными и не представляли опасности. При необходимости защитного оборудования Госкомдор и третьи лица обеспечивают работников проекта им за счет третьей стороны. Третьи лица обязаны вести учет, предусмотренный национальным законодательством по вопросам охраны труда и техники безопасности, а также своевременно сообщать о производственных травмах, несчастных случаях без ущерба, смертельных случаях и профессиональных заболеваниях в соответствии с законом. Что касается рисков, связанных с транспортировкой и движением, а также остаточных рисков на рабочем месте, третьи лица должны принимать разумные меры предосторожности в рамках обычной трудовой деятельности.

Проект способствует справедливому обращению, недискриминации и предоставлению равных возможностей работникам проекта. Любой работодатель, как непосредственный, так и нанятый по контракту, гарантирует, что процесс отбора работников проекта не будет предвзятым, а установленные требования не будут прямо или косвенно дискриминационными. Сотрудники проекта будут набираться и оцениваться на основе их компетентности и профессиональных достижений. Пол, место рождения, язык, раса, возраст, беременность, состояние здоровья и/или инвалидность, этническое происхождение, религия, семейное положение, семейные обязательства, сексуальная ориентация, политические или иные убеждения, социальное происхождение, финансовое положение, членство в политических организациях, профсоюзах или любые другие личные характеристики, не связанные с присущие работе требования не могут быть основанием для принятия какого-либо решения относительно трудоустройства и трудовых отношений. Однако третьим сторонам рекомендуется применять подход, учитывающий гендерные аспекты, и принимать разумные меры для того, чтобы инвалиды могли принять участие в проекте. При условии, что работники проекта должны быть признанными экспертами, ни одно лицо в возрасте до 18 лет не будет нанято для работы над проектом.

Все работники проекта будут выполнять работу или предоставлять услуги на условиях, установленных в их контракте о найме на работу или соглашении о сотрудничестве, в

обмен на вознаграждение. Их статус должен быть четко определен в соответствии с национальным законодательством. Любая форма скрытой занятости неприемлема. Для работников, работающих по краткосрочным контрактам и неполный рабочий день, в трудовом соглашении должна быть предусмотрена возможность предоставления некоторых прав, типичных для трудовых отношений (возмещение командировочных расходов, отпусков и т.д.).

Все работники проекта имеют право на справедливое обращение и защиту от притеснений, сексуальных домогательств и злоупотреблений на работе. Сторона, с которой заключен контракт, должна установить механизмы, которые защитят работника проекта от случаев плохого обращения. Если это все же произойдет, должен быть предусмотрен механизм рассмотрения жалоб, позволяющий работнику проекта подавать жалобы компетентному лицу в компании/учреждении и получать информацию о действиях, предпринятых впоследствии в связи с его жалобами, без ущерба для его права на судебную защиту.

От всех участников проекта ожидается соблюдение закона, надлежащей практики и высокий уровень добросовестности. Заемщик должен четко указать в тендерной документации, что несоблюдение национального законодательства, в частности законодательства, касающегося условий найма, трудовых прав, охраны труда и техники безопасности, может стать основанием для расторжения контракта с подрядчиком и исключения этой стороны из проекта.

Подрядчики подготовят процедуры управления трудовыми ресурсами в соответствии с настоящей процедурой управления трудовыми ресурсами и национальным трудовым кодексом. Принципы и процедуры, представленные ниже, представляют собой минимальные требования, но не являются исчерпывающим перечнем требований.

Подрядчики разработают следующие меры и будут контролировать их со стороны ГРП и консультанта по надзору, чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам:

- ❖ В соответствии с требованиями Трудового кодекса, процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и недискриминационными в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности, пола и других признаков, включенных в Трудовой кодекс
- ❖ Заявки на трудоустройство будут рассматриваться в соответствии с процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- ❖ До начала приема на работу будут предоставлены четкие должностные инструкции с описанием навыков, необходимых для каждой должности.
- ❖ Все работники получат письменные контракты с описанием условий труда, содержание которых им будет разъяснено. Работники подпишут трудовой договор. С условиями найма можно будет ознакомиться на рабочих местах.
- ❖ Неквалифицированная рабочая сила будет набираться преимущественно из пострадавших общин, поселений и муниципалитетов.
- ❖ Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении как минимум за два месяца до предполагаемой даты выхода на работу.
- ❖ Работники, работающие по контракту, не будут платить никаких сборов за наем. Если какие-либо сборы за наем будут понесены, они будут оплачены Работодателем ("Подрядчиком").
- ❖ В зависимости от происхождения работодателя и работника контракты будут составлены на соответствующем языке, понятном для обеих сторон.
- ❖ В дополнение к письменной документации работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное разъяснение условий найма.

- ❖ Хотя проблем, связанных с языком общения, не ожидается, следует уделить внимание обеспечению координации между различными подрядчиками и средствам устранения любых языковых различий.
- ❖ Иностранным работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Узбекистане.
- ❖ В контрактах будет указано, что весь персонал подрядчика (и субподрядчика) должен быть старше 18 лет.

Если для работников предусмотрены жилые помещения, отличные от коллективных трудовых лагерей, подрядчики обеспечат их надлежащими гигиеническими стандартами: свежей питьевой водой, чистыми кроватями, туалетами и душевыми, чистыми спальнями, хорошим освещением, запирающимися шкафчиками, надлежащей вентиляцией, безопасной электроустановкой, защитой от огня и молний, отдельным приготовлением пищи и зоны для приема пищи. Для мужчин и женщин будут предусмотрены отдельные помещения.

Строительный подрядчик разработает и внедрит свой Кодекс поведения. Подрядчику также следует представить Кодекс поведения консультанту по надзору для рассмотрения и утверждения. Кодекс поведения будет отражать основные ценности компании и общую культуру работы. Содержание Кодекса поведения включено в Стандартную тендерную документацию Всемирного банка и будет включать положения, касающиеся гендерного насилия.

Подрядчики должны будут периодически предоставлять информацию о результатах своей деятельности в области охраны труда и техники безопасности. Эта информация будет включаться в ежемесячный отчет строительного подрядчика и проверяться командой консультантов по надзору.

Мониторинг

Мониторинг вышеупомянутых мероприятий будет осуществляться непосредственно сотрудниками ГРП, такими как руководитель проекта, специалист по персоналу и юрист, а также консультантами по контракту: координаторами проектов, социальными специалистами, специалистами по слияниям и поглощениям и региональными представителями.

Отчетность по охране труда и технике безопасности

Подрядчики должны разработать Политику в области охраны труда и техники безопасности для организации строительной деятельности. Меры по охране труда и технике безопасности будут полностью находиться под ответственностью подрядчиков. В ПУОСС содержатся ряд рекомендаций, включая программы инспекций показателей охраны труда и безопасности, процедуры отчетности по инцидентам, планы по охране труда и технике безопасности, а также План готовности и реагирования при чрезвычайных ситуациях.

Консультант по надзору (от имени ГРП) будет проводить периодический контроль показателей охраны труда и техники безопасности подрядчиков, включая выезды на объекты, как минимум раз в месяц. Эти проверки будут охватывать соблюдение вышеуказанных стандартов, анализ аварий и нарушений, рекомендации, а также ход выполнения текущих корректирующих мероприятий.

В контракт(ах) с подрядчиками ГРП включит требование о предоставлении отчетности по таким вопросам, как количество аварий, показатели инцидентов без ущерба (near misses), степень тяжести происшествий, количество повторяющихся нарушений, нарушения

правил, смертельные случаи и серьезные травмы, а также меры ответственности за несоблюдение требований.

Консультант по надзору будет проверять и утверждать планы и процедуры по охране труда и технике безопасности подрядчиков.

ГРП незамедлительно информирует Банк о любом инциденте или аварии, связанных с проектом, которые имели или могут иметь значительное отрицательное воздействие на окружающую среду, затронутые сообщества, население или работников (инциденты, аварии или ситуации, связанные с трудом, охраной здоровья и безопасностью или безопасностью), как только это практически возможно, но не позднее трех календарных дней с момента происшествия.

К таким событиям могут относиться забастовки или другие трудовые протесты, серьезные травмы работников или случаи смерти, а также травмы членов сообщества или повреждение имущества, вызванные проектом. ГРП подготовит отчет о событии и принятых корректирующих мерах и представит его Банку в течение 30 календарных дней с момента происшествия.

7. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан запрещается использовать труд лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также предъявляются особые требования к отпускам, продолжительности рабочего дня и другим условиям найма. Работодатель позаботится о том, чтобы на работу не принимались строители младше 18 лет.

Сотрудникам в возрасте до 18 лет разрешается работать в отраслях, не связанных с риском для здоровья, со следующим сокращенным рабочим днем: сотрудникам в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

В рамках проекта будет запрещен прием на работу лиц моложе 18 лет, и подрядчики будут следить за соблюдением этого требования при приеме на работу и в ходе ежедневных переговоров с сотрудниками. ГРП также будет контролировать это с помощью контрольного списка управления подрядчиками. Для подтверждения возраста будут проводиться проверка документов и медицинский осмотр.

Подрядчики будут обязаны проверять и идентифицировать возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальные документы, которые могут включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную справку. Если будет обнаружено, что в проекте работает несовершеннолетний, не достигший минимального возраста, приемлемого для приема на работу, будут приняты меры по немедленному увольнению несовершеннолетнего ответственным образом, принимая во внимание наилучшие интересы несовершеннолетнего.

Если кому-либо в возрасте до 18 лет не будет разрешено работать над проектом, будут приняты меры по немедленному увольнению этого лица ответственным образом, учитывая его наилучшие интересы.

8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Процедура управления трудовыми ресурсами подрядчиков будет устанавливать условия труда для работников подрядных и субподрядных организаций. Эти условия будут соответствовать, как минимум, настоящей процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Узбекистана и Общим условиям стандартных документов закупок Всемирного банка.

Условия и положения работы непосредственных работников определяются их индивидуальными контрактами. С постоянными сотрудниками проекта будут заключены индивидуальные соглашения (трудовой договор или сервисный контракт) с фиксированными ежемесячными ставками заработной платы. Все процедуры найма должны быть задокументированы и подшиты в папки в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Узбекистан. Условия найма работника проекта должны соответствовать, в частности, следующим стандартам:

- ❖ Работнику проекта должно быть заранее ясно, какую работу он/она собирается выполнять и какую заработную плату он/она будет получать.
- ❖ Работнику проекта будет выплачиваться заработная плата 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 продолжительностью более 8 часов считается сверхурочной, и работник проекта должен получать дополнительную оплату за часы сверхурочной работы. В любом случае, сотрудник проекта не может работать более 12 часов в день.
- ❖ Любые виды работ корректируются с учетом определенных погодных условий для минимизации рисков охраны труда и техники безопасности. Подрядчики должны периодически проводить оценку и получать одобрение от инженера по надзору.
- ❖ Работник проекта имеет право на ежедневный отдых продолжительностью не менее 11 часов в течение 24 часов.
- ❖ Работник проекта имеет право на еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 непрерывных часов.
- ❖ Средняя недельная продолжительность рабочего времени в течение шестимесячного периода не должна превышать 40 часов.
- ❖ Работник проекта имеет право на ежегодный, больничный, декретный и семейный отпуск в соответствии с требованиями национального законодательства. Если национальное законодательство не предусматривает право на отпуск по какой-либо причине (например, временная или сезонная работа), подрядчик предоставит работнику проекта по его/ее просьбе разумный период отпуска с учетом всех обстоятельств.
- ❖ Трудовой договор или договор о найме, за исключением случаев постоянного трудоустройства, прекращается в день его истечения, если обе стороны не договорились об ином. В случае досрочного прекращения договора письменное уведомление должно быть представлено как минимум за два месяца. Прекращение трудового договора и выплата любых связанных с ним выплат осуществляется в соответствии с национальным законодательством.
- ❖ Третья сторона будет оценивать риски, связанные с конкретными видами работ. Подрядчики несут ответственность за принятие превентивных и защитных мер для обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды и информирование работника проекта обо всех соответствующих вопросах и условиях, влияющих на его/ее здоровье и безопасность на рабочем месте. Работник проекта обязан соблюдать правила, касающиеся безопасности и охраны жизни и здоровья на работе, чтобы не подвергать опасности свою жизнь и здоровье или жизнь и здоровье других.

- ❖ Третья сторона должна прилагать усилия для создания механизмов, предотвращающих дискриминацию, преследование, сексуальные домогательства и злоупотребления на рабочем месте, а также обеспечивать равное обращение и равные возможности для всех. Поставщики услуг, работающие в Узбекистане, должны следовать процедурам, установленным национальным законодательством, регулирующим вопросы дискриминации, преследования и равных возможностей.
- ❖ Подрядчик обязан обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности, включая инструктажи (tool-box meetings), для всех работников, соответствующее их должности и выполняемым ими видам деятельности. Это обязательство подрядчика распространяется на весь его персонал.
- ❖ 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 выбирать организацию или использовать альтернативный механизм для защиты своих прав в отношении условий труда и порядка занятости.
- ❖ Работник проекта сможет подавать свои жалобы через механизм рассмотрения жалоб, определенный в Разделе 9.

9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

9.1. ОПИСАНИЕ МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Трудовой кодекс Республики Узбекистан не предусматривает обязательного применения механизмов рассмотрения жалоб, но вместо этого гарантирует судебную защиту работников в случае недобросовестных или незаконных практик трудовых отношений. Любой работник может обратиться за помощью в профсоюз или другую представительную трудовую организацию для разрешения любых дисциплинарных вопросов или жалоб. Работодатель не должен препятствовать работнику проекта в поиске помощи или консультации в таких ситуациях.

Механизм рассмотрения жалоб — это процедура, обеспечивающая четкие и прозрачные рамки для урегулирования жалоб, связанных с процессом найма и условиями труда. Обычно это реализуется в виде внутренней процедуры подачи жалоб, за которой следует рассмотрение и предоставление ответа и обратной связи со стороны руководства.

Механизм рассмотрения жалоб будет доступен для всех непосредственно занятых работников и работников по контракту, чтобы они могли выражать свои опасения, связанные с рабочим местом. Работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб в момент найма, а также о мерах, принятых для защиты их от любых репрессалий за его использование.

Проект будет использовать механизм рассмотрения жалоб для работников проекта, который создается в рамках проекта в соответствии с целями СЭС2. МРЖ с пошаговой процедурой для работников проекта, соответствующей СЭС2, будет описан в Руководстве по эксплуатации проекта.

По сути, он будет работать на разных уровнях. Этот механизм рассмотрения жалоб отличается от механизма, который будет создан для заинтересованных сторон, затронутых проектом. Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не препятствует работникам использовать судебную процедуру.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы с учетом потребностей проекта, культуры и состава рабочей силы. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные соглашения. Положение в коллективном соглашении на уровне подрядчика, которое устанавливает механизм для индивидуальных работников по подаче жалобы, связанной с трудовыми отношениями, возможно с помощью их профсоюза и/или при поддержке профсоюза, будет достаточным для соблюдения СЭС2. МРЖ будет доступен для всех сотрудников через различные каналы связи (письменно, по телефону, факсу, через социальные сети и т.д.). Журнал жалоб будет вестись в офисе ГРП.

9.2. СТРУКТУРА МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ ДЛЯ НЕПОСРЕДСТВЕННО ЗАНЯТЫХ РАБОТНИКОВ

Механизм рассмотрения жалоб будет предоставлен всем непосредственно занятым и контрактным работникам для выражения своих опасений, связанных с рабочим местом. Эти работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб в момент найма, а также о мерах, принятых для защиты их от любых репрессалий за его использование. Будут внедрены меры, обеспечивающие легкий доступ к механизму рассмотрения жалоб для всех таких работников проекта, что будет достаточным для соблюдения требований СЭС2.

Проект создаст пошаговую процедуру МРЖ для работников проекта в соответствии с СЭС2. По сути, механизм будет работать на двух уровнях. Этот МРЖ отличается от механизма рассмотрения жалоб, который будет создан для заинтересованных сторон, затронутых проектом.

Проект создаст пошаговую процедуру механизма рассмотрения жалоб для работников проекта в соответствии с СЭС2. По сути, механизм будет работать на двух уровнях. Этот МРЖ отличается от механизма рассмотрения жалоб, который будет создан для заинтересованных сторон, затронутых проектом.

МРЖ будет доступен для всех сотрудников через различные каналы связи (письменно, по телефону, факсу, через социальные сети и т.д.). Журнал жалоб будет вестись в офисе ГРП.

Первый уровень — уровень ГРП. Непосредственно занятые работники могут направлять свои жалобы на уровень ГРП. Координатор проекта, специалисты отдела кадров, юридической поддержки и делопроизводства ГРП являются первым уровнем для рассмотрения жалоб, связанных с нарушением трудового законодательства в ГРП, что является неотъемлемой частью трудового договора работника. В зависимости от характера поднятого вопроса они будут отвечать за своевременное получение и рассмотрение жалоб, включая проблемы, связанные с нарушением трудового договора работника. Специалист по социальной защите ГРП на местном уровне будет выполнять роль контактного лица по жалобам для подачи жалоб и апелляций. Он/она будет отвечать за координацию с соответствующими отделами, организациями и лицами для содействия в разрешении этих жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 14 рабочих дней, он будет передан на местный уровень ГРП.

Второй уровень — уровень Центральный регулятор. Центральный регулятор является вторым уровнем для рассмотрения жалоб. Для непосредственно занятых работников может возникнуть ситуация, когда отсутствует ответ от отдела кадров или если данный ответ не удовлетворяет работника, тогда истцы и лица, предоставляющие обратную связь, имеют возможность напрямую обратиться к директору ГРП для продолжения рассмотрения данного вопроса. Специалист по социальной защите ГРП на местном уровне будет выполнять роль контактного лица по жалобам для подачи жалоб и апелляций работников проекта. Он/она будет отвечать за координацию с соответствующими отделами, организациями и лицами для содействия в разрешении этих жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне ГРП в течение 5–10 дней (а в случае необходимости получения дополнительных данных — максимум 30 дней на разрешение и закрытие жалобы), он будет передан на следующий уровень.

В рамках проекта МРЖ разработает и разместит специального генерального директора. Этот генеральный директор должен служить как инструментом для работы на рабочем месте, так и инструментом разрешения споров для непосредственных работников и работников, работающих по контракту, в случае, если не существует генерального директора, а третьи стороны нанимают их на работу. Механизмы рассмотрения жалоб должны учитывать проблемы на рабочем месте, определяя процедуры относительно того, кому сотрудник проекта должен подать жалобу, сроки получения ответа или обратной связи и шаги для обращения к более высокому уровню, обеспечивая при этом прозрачность, конфиденциальность и практику отказа от возмездия.

Если возникает ситуация, в которой нет ответа от ГРП местного уровня, или если ответ неудовлетворительный, то у заявителей и лиц, предоставляющих обратную связь, есть возможность связаться с Координатором (специалистом по социальным гарантиям местного уровня ГРП) косвенно для решения проблемы.

Работник проекта имеет право вносить предложения, замечания и информацию, касающиеся охраны здоровья и техники безопасности на рабочем месте. Он/она может отказаться от работы, если его/ее жизнь или безопасность находятся под угрозой или если не приняты надлежащие меры по обеспечению охраны здоровья и техники безопасности на рабочем месте. Работник проекта может выразить свою озабоченность или высказать претензии назначенному специалисту по охране труда или через представителя работников в Совете по охране труда и технике безопасности, если таковой существует в компании.

Работники проекта должны быть проинформированы о доступных механизмах рассмотрения жалоб при приеме на работу. Информация должна быть доступна вместе с уведомлением о запрете преследования и защите информаторов.

9.3. СТРУКТУРА МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЁННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТНИКОВ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

Первый уровень — уровень Подрядчика. Подрядчики должны разработать собственный механизм рассмотрения жалоб и обеспечивать урегулирование жалоб привлечённых работников. Контактное лицо по жалобам, назначенное Подрядчиком, регистрирует жалобы и обращения привлечённых работников и несёт ответственность за содействие их рассмотрению и разрешению. Если вопрос не может быть решён на уровне Подрядчика в течение **14 рабочих дней**, он передаётся на местный уровень ГРП.

Второй уровень — уровень ГРП. Специалист по социальным вопросам местного уровня ГРП выполняет функции контактного лица по жалобам для регистрации жалоб и обращений работников проекта. Он/она отвечает за координацию с соответствующими подразделениями/организациями и ответственными лицами с целью содействия рассмотрению и урегулированию жалоб. Если вопрос не может быть решён на уровне ГРП в течение **5–10 рабочих дней**, он передаётся на следующий уровень.

В случае отсутствия ответа со стороны местного уровня ГРП либо если полученный ответ является неудовлетворительным, заявители и лица, предоставившие обратную связь, имеют возможность связаться с контактным лицом косвенным способом для дальнейшего сопровождения и рассмотрения вопроса.

9.4. ПРИНЦИПЫ МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Привлечённые стороны должны демонстрировать готовность к внедрению и применению данных механизмов, даже если такое требование не предусмотрено законодательством страны регистрации. Консультант по надзору будет осуществлять мониторинг регистрации и рассмотрения жалоб подрядчиками и отражать данную информацию в ежемесячных отчётах о ходе реализации проекта, представляемых в ГРП.

Механизм рассмотрения жалоб работников будет описан на вводных курсах для персонала, которые будут проводиться для всех сотрудников проекта. Механизм будет основан на следующих принципах:

- ❖ Процесс будет прозрачным и позволит работникам выражать свои опасения и подавать жалобы.
- ❖ Не будет никакой дискриминации в отношении тех, кто выражает недовольство, и любые жалобы будут рассматриваться конфиденциально.

- ❖ Анонимные жалобы будут рассматриваться наравне с другими жалобами, происхождение которых известно.
- ❖ Руководство будет серьезно относиться к жалобам и принимать своевременные и надлежащие ответные меры.

Информация о существовании механизма рассмотрения жалоб будет легко доступна всем работникам проекта (как прямым, так и привлеченным) через доски объявлений, “ящики для предложений/жалоб” и другие необходимые средства.

Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не мешает работникам использовать процедуру примирения, предусмотренную в Соглашении.

9.5. РАССМОТРЕНИЕ ЧУВСТВИТЕЛЬНЫХ ЖАЛОБ

С учётом стандартов по предотвращению сексуальной эксплуатации и надругательства / сексуальных домогательств, которые в соответствии с требованиями Всемирного банка должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, данные стандарты будут строго соблюдаться, а также будут определены обязанности по принятию мер, направленных на повышение осведомлённости о предотвращении и недопущении случаев СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта весь персонал проекта и подрядчики будут проинформированы о принципах контроля и предотвращения рисков СЭН/СД.

Механизм рассмотрения жалоб будет обеспечивать доступность и конфиденциальность процедуры подачи жалоб и позволит заявителям не опасаться ответных мер или преследования. Такие жалобы будут расследоваться без необоснованных задержек, а все виновные лица будут привлечены к ответственности. Вопросы, связанные с СЭН/СД, требуют принятия дополнительных мер, включая:

- ❖ обеспечение гендерной чувствительности при привлечении специалиста по социальным вопросам и мерам защиты;
- ❖ информирование специалистов по социальным вопросам и мерам защиты о вопросах СЭН/СД;
- ❖ создание и внедрение механизма перенаправления.

В дополнение к социально-культурным особенностям и ненасильственным методам коммуникации при обучении работников, СЭН/СД также будут включены в повестку дня. Обучение работников и кодексы поведения будут включать следующую информацию о СЭН/СД:

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

Механизм рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.

Для информирования женщин о механизме будут проводиться информационные мероприятия. В рамках этих информационных мероприятий представлена следующая информация:

- ❖ Права женщин;
- ❖ Самозащита в случаях насилия и сексуальных домогательств;
- ❖ 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 защиты пострадавших будет повторяться во всех информационных материалах.

В рамках проекта будут приняты дополнительные меры по снижению рисков. Подрядчик будет отвечать за разработку процедур управления персоналом, планов охраны здоровья и техники безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчика, работающим над проектом. Эти процедуры и планы будут представлены в ГРП для рассмотрения и утверждения, прежде чем подрядчикам будет разрешено приступить к строительству. В контракте от всех подрядчиков будет требоваться обязательство не использовать детский и принудительный труд, принять меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭН/СД. Все персональные данные и жалобы, полученные Генеральным директором, будут обрабатываться конфиденциально, если только заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, которые поднимают сообщества.

9.6. МОНИТОРИНГ ЖАЛОБ И ОТЧЕТНОСТЬ ПО НИМ

ГРП будет отвечать за:

- ❖ Анализ качественных данных о количестве, сути и статусе жалоб и их загрузку в базы данных проекта, созданные ГРП;
- ❖ Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их разрешению;
- ❖ Подготовка отчетов о МРЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта, которые будут представлены Всемирному банку.

Двухгодичные отчеты, представляемые во Всемирный банк, должны включать раздел, относящийся к МРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:

- ❖ **Статус внедрения механизма рассмотрения жалоб** (процедуры, обучение, кампании по повышению осведомленности общественности, бюджетирование, протокол регистрации и отчетности по инцидентам и т. д.);
- ❖ **Качественные данные** о количестве полученных обращений (заявления, предложения, жалобы, запросы, положительные отзывы) с указанием числа рассмотренных и урегулированных жалоб;
- ❖ **Количественные данные** о типах жалоб и предоставленных ответах, поднятых вопросах, а также о жалобах, остающихся нерешенными;
- ❖ **Уровень удовлетворенности** принятыми мерами (предоставленными ответами);
- ❖ Принятые корректирующие меры.

9.7. УРОВНИ МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

ГРП ЦР создаст простой и доступный механизм рассмотрения жалоб (МРЖ). МРЖ предоставляет ряд возможностей и уровней для рассмотрения жалоб и апелляций.

Основной целью механизма рассмотрения жалоб по конкретному проекту является обеспечение своевременного и удобного для пользователя решения жалоб, поступающих от лиц, затронутых проектом. Однако механизм рассмотрения жалоб в рамках Проекта не

препятствует любому пострадавшему домохозяйству обращаться в национальную/правительственную правовую систему для разрешения своих жалоб на любом этапе процесса рассмотрения жалоб. ЛЗП могут обращаться со своими жалобами в суды в любое время, а не только после использования МРЖ.

1. Уровень 1 (Подрядчик / Махалля / Деревенское собрание). В рамках этого механизма рассмотрения жалоб в рамках проекта жалобы могут подаваться Подрядчику, Махалле, Сельскому собранию граждан, Советам фермеров и Женской ассоциации на первом уровне. Подрядчик или собрание махалли/деревни постараются решить или прояснить проблему в течение 2 недель. Нерешенные вопросы будут переданы в Координационный центр по рассмотрению жалоб районного хокимията.
2. Уровень 2 (Районный хокимият). В случае если жалоба подается координатору по работе с жалобами (КЛЖ), КЛЖ устанавливает взаимодействие с ЦР и его ГРП, махаллей и другими органами, такими как сход граждан населенного пункта, советы фермеров, членами которых являются затронутые домохозяйства, и предпринимает попытки урегулировать возникший вопрос.
3. Уровень 3 (Подразделение по реализации проекта). Госкомдор через своего ГРП на регулярной основе будет проверять у КЛЖ, поступали ли в КЛЖ какие-либо жалобы. ГРП, получив жалобу от КЛЖ или любых других местных органов, немедленно предпримет следующие действия:
 - (i) Проинформирует заявителя в течение 2 дней
 - (ii) Проинформирует Всемирный банк;
 - (iii) Создаст группу по рассмотрению жалоб в составе главы ГРП, представителей регионального представительства ЦР, районного хокимията. Команду возглавит один из сотрудников отдела управления рисками, назначенный для рассмотрения жалоб по проекту.
 - (iv) Команда проконсультируется с заявителем и выяснит его опасения;
 - (v) Все жалобы будут рассмотрены в течение 5-10 дней, а в случае, если потребуются дополнительные сведения, для рассмотрения и закрытия жалобы будет использовано максимум 30 дней.
 - (vi) Если жалоба не будет разрешена командой Механизма рассмотрения жалоб Проекта, ГРП проинформирует об этом офис Всемирного банка и районный хокимият.
4. Уровень 4 (хокимият провинции). Если жалоба не будет удовлетворена в течение 30 дней, заявитель или его представитель могут подать жалобу в хокимият провинции. У хокимията провинции также будет 15 календарных дней на рассмотрение жалобы.
5. Уровень 5 (суд). Если жалоба все еще не рассмотрена, заявитель может подать свою жалобу в соответствующий суд.

Механизм рассмотрения жалоб в равной степени применим к пострадавшим домохозяйствам, которые хотят подать жалобу в район реализации проекта. Когда упоминается махалля, подразумевается махалля, к которой принадлежит пострадавшее домохозяйство. В крупных населенных пунктах, где пострадавшие домохозяйства не являются членами конкретной махалли, сельские собрания граждан, Советы фермеров или Ассоциации женщин могут играть роль, аналогичную махалле. Район - это район, который обладает административной юрисдикцией в отношении махалли пострадавших домохозяйств.

ГРП будет отвечать за регистрацию жалобы, за шаги, предпринятые для рассмотрения жалобы, за протоколы встреч и подготовку отчета по каждой жалобе. Информация о процессе рассмотрения жалобы будет представлена Всемирному банку в отчете о реализации проекта.

9.8. Обязанности МРЖ

ГРП несет основную ответственность за внедрение МРЖ. Команда по МРЖ в рамках ГРП состоит из специалиста по охране окружающей среды, специалиста по социальному развитию и координатора проекта, а связанные с этим повседневные задачи возлагаются непосредственно на специалиста по социальному развитию.

Команда по внедрению механизма рассмотрения жалоб должна состоять из менеджеров по охране труда и технике безопасности со стороны Подрядчика и координатора по работе с жалобами. Внутри команды будут установлены четкие линии ответственности и подотчетности.

Важно, чтобы все члены команды имели соответствующую подготовку по взаимодействию с заинтересованными сторонами. Также важно, чтобы координатора по работе с жалобами был местным специалистом, свободно владеющим узбекским языком и знакомым с местными обычаями.

Таблица 3: Обязанности по рассмотрению жалоб

Наименование	Обязанности по рассмотрению жалоб
Госкомдор / ГРП	❖ Основная ответственность за внедрение МРЖ лежит на всех непосредственных работников и работниках, работающих по контракту; ❖ Обеспечение интеграции МРЖ в общий процесс управления проектом. ❖ Координация между всеми участниками проекта и управление процессом рассмотрения жалоб; ❖ Управление жалобами и их разрешение; ❖ Управление информационным центром проекта; ❖ Анализ статистики жалоб и подготовка отчетов. Разработка рекомендаций по улучшению работы МРЖ. ❖ Мониторинг эффективности процесса рассмотрения жалоб и внесение изменений для повышения его эффективности, где это необходимо. ❖ Основная ответственность за внедрение МРЖ на этапе эксплуатации.
Специалист по социальным гарантиям ГРП	❖ Получать жалобы и озабоченности от непосредственных работников и заносить их в базу данных. ❖ Разрешать жалобы и озабоченности по мере необходимости ❖ Отслеживать любые решения по жалобам, чтобы убедиться в их выполнении.
КНС	❖ Отвечает за повышение осведомленности о МРЖ; ❖ Готовит и обслуживает службы поддержки на объектах проекта; ❖ Запускает ящик для предложений на сайте проекта ❖ Оказывает полную поддержку в процессе расследования и разрешения Компанией любых возникающих жалоб.
Подрядчик	❖ Внедрение и соблюдение внутренних и внешних процедур МРЖ на строительных площадках, включая случаи гендерного насилия/СЭН/СД;

Наименование	Обязанности по рассмотрению жалоб
	❖ Регулярная отчетность о полученных жалобах и принятых мерах; ❖ Назначить специального сотрудника по связям с общественностью (ССО) для рассмотрения жалоб и представления отчетов о них; ❖ Обеспечить, чтобы ССО располагал необходимыми ресурсами и персоналом, необходимыми для выполнения обязательств Механизма рассмотрения жалоб. Содействовать разрешению жалоб, проводя расследование серьезных жалоб и предлагая соответствующие решения по этим жалобам.; ❖ Получать и регистрировать все поступающие жалобы в Книге регистрации жалоб (журнал регистрации жалоб и центральный excel-лист для рассмотрения жалоб). ❖ Анализировать жалобы, чтобы понять их природу и найти подходящий способ их рассмотрения; ❖ Классифицировать все поступающие жалобы; ❖ Направлять проанализированные жалобы в соответствующие комитеты/организации для разрешения, и заявители, если они пожелают выступить с заявлением, должны иметь возможность объяснить; ❖ Согласовывать жалобы с ответственными комитетами/организациями, чтобы ускорить процесс и достичь результата (в зависимости от сроков); ❖ Проводить периодические заседания Комитета по рассмотрению жалоб, по мере необходимости ❖ Доводить результаты до сведения заявителя; ❖ Чтобы установить флажок в поле для жалоб и рассмотреть поступающие жалобы.
Сотрудник подрядчика по связям с общественностью (СПСО)	❖ Повышайте осведомленность о МРЖ и распространяйте копии буклета и формуляров МРЖ. ❖ Принимайте жалобы и озабоченности сообщества и заносите их в базу данных. ❖ Убедитесь, что поданные жалобы используются для улучшения экологических и социальных показателей Проекта в будущем, чтобы со временем не возникало повторений подобных жалоб. ❖ Окажите практическую помощь людям, желающим подать жалобу, чтобы они могли заполнить форму для подачи жалобы. ❖ Предоставляйте информацию о механизме рассмотрения жалоб заинтересованным сторонам сообщества. ❖ Информировать руководство о проблемах и жалобах, поступающих в механизм рассмотрения жалоб. ❖ Работайте с операционным персоналом, чтобы уведомлять членов сообщества о действиях, которые могут вызвать проблемы или жалобы сообщества, до того, как компания приступит к их выполнению. ❖ Работайте с сотрудниками, отвечающими за взаимодействие с сообществом, чтобы разобраться в проблемах сообщества до, во время и после мероприятий по взаимодействию с сообществом. ❖ Отправляйте информацию менеджеру по связям с общественностью Компании, копии заполненных форм подачи жалоб, чтобы можно было обновить Реестр жалоб. ❖ Оказывать поддержку в расследовании и разрешении жалоб в тесной координации с другими заинтересованными сторонами, включая лицо/группу, выражающие озабоченность.
Всемирный Банк	❖ Обеспечение соответствия международным стандартам и требованиям в области социального и экологического менеджмента. ❖ Проведение аудитов и инспекций.

9.9. КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ МЕХАНИЗМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Следующая информация будет предоставлена заинтересованным сторонам для возможности подачи жалоб или комментариев по предлагаемому проекту.

Таблица 4: Взаимодействие с заинтересованными сторонами - Контактные данные механизма рассмотрения жалоб

Подготовительный этап строительства	
Телефонная линия проекта	Телефон +998 71 286 11 84
Электронная почта проекта	ctsi.project.uzb@gmail.com
Адрес официального письма	проспект Мустакиллик 68А, Ташкент, Узбекистан
Контактное лицо	Г-н Джахонгир Каримов, директор
Подрядчик (Этап строительства)	
Сотрудник подрядчика по связям с общественностью	Контактные данные подлежат подтверждению Сотрудник подрядчика по связям с общественностью будет собирать жалобы во время публичных и индивидуальных встреч, посредством телефонных звонков, электронной почты и т.д. и обрабатывать их в соответствии с проектом ПВЗС. При необходимости Сотрудник подрядчика по связям с общественностью поможет заинтересованным сторонам заполнить формы для подачи жалоб.
Формы и ящики для подачи жалоб	Бланки и ящики для подачи жалоб будут размещены во всех махаллях, затронутых проектом, и на соответствующих рабочих местах.
Офис эксплуатации и управления Госкомдор (этап эксплуатации)	
Офис эксплуатации и управления Госкомдор	Подрядчик - Контактные данные подлежат подтверждению Социальный менеджер будет собирать жалобы во время встреч с заинтересованными сторонами, посредством телефонных звонков, электронных писем и т.д. и обрабатывать их в соответствии с ПВЗС проекта.
Менеджер по социальным вопросам со стороны владельца проекта	Менеджер по социальным вопросам будет собирать жалобы во время встреч с заинтересованными сторонами, по телефону, электронной почте и другим способом, а также управлять ими в соответствии с Планом взаимодействия с заинтересованными сторонами проекта.
Система рассмотрения жалоб в стране	
Районный хокимият	Хокимияты Джаркурганского, Кумкурганского и Термезского районов
Хокимият провинции	Хокимият Сурхандарьинской области
Национальный уровень	Виртуальная приемная Президента Республики Узбекистан ❖ Позвонив по номеру телефона 0-800-210-00-00 или по короткому номеру 10-00; ❖ Воспользовавшись онлайн-порталом и заполнив специальную форму запроса на веб -сайте rt.gov.uz ; ❖ Посетив Народную приемную. Адреса 14 народных приемных в каждом районе Сурхандарьинской области указаны на сайте.

Контактные данные КНС, Подрядчика и Компании по эксплуатации и обслуживанию (О&М) будут подтверждены до начала строительной и эксплуатационной фаз проекта, по мере необходимости.

9.10. СИСТЕМА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ ВСЕМИРНОГО БАНКА

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком, оказывает на них негативное воздействие, также могут обращаться с жалобами непосредственно в Банк через Службу рассмотрения жалоб Банка (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалоба может быть подана на английском, узбекском или русском языках, хотя для рассмотрения жалоб, поданных не на английском языке, потребуется дополнительное время. Жалоба может быть подана в Службу рассмотрения жалоб Банка 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 N Street Northwest, Вашингтон, Округ Колумбия, 20433, США.
- ❖ Через представительство Всемирного банка в Узбекистане в Ташкенте: ул. Амира Тимура, 107Б, корпус С, 15-й этаж, 100084, Ташкент, Узбекистан, tashkent@worldbank.org, тел. +998 71 120-2400.

В жалобе должны быть четко указаны негативные последствия, которые, как утверждается, были или могут быть вызваны проектом, осуществляемым при поддержке Банка. Это должно быть по возможности подкреплено имеющейся документацией и перепиской. Заявитель может также указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе должны быть указаны заявитель(-ы) или назначенный представитель(-ы) и указаны контактные данные. Жалобы, поданные через Службу рассмотрения жалоб Банка, оперативно рассматриваются, что позволяет оперативно реагировать 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 мог бы быть причинен ущерб в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур.

Жалобы могут быть поданы в Инспекционную комиссию в любое время после того, как проблемы будут доведены непосредственно до сведения Всемирного банка и после того, как руководству Банка будет предоставлена возможность отреагировать. Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте www.inspectionpanel.org.

10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

Любые контракты будут включать положения, касающиеся труда, охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в Экологической и социальной программе Всемирного банка, Стандартных документах о закупках и законодательстве Узбекистана.

ГРП будет использовать Стандартную закупочную документацию Банка от 2017 года для проведения тендеров и заключения контрактов, которая включает требования к труду и охране труда, охране здоровья и техники безопасности, и будет ссылаться на этот документ. ГРП должен убедиться в том, что подрядчики являются законными и надежными организациями и что все письменные трудовые процедуры, действующие у подрядчиков, соответствуют этой процедуре. В рамках процесса отбора ГРП может ознакомиться со следующей информацией:

- ❖ Информация из открытых источников, например, корпоративных реестров и общедоступных документов, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- ❖ Лицензии, регистрации, разрешения и согласования для ведения бизнеса;
- ❖ Документы, относящиеся к системе управления трудовыми ресурсами, включая вопросы охраны труда, например, процедуры управления трудовыми ресурсами.

При выполнении Контрактов необходимо учитывать следующее:

- ❖ Определение персонала по управлению трудовыми ресурсами, технике безопасности и охране здоровья, его квалификацию и сертификаты;
- ❖ Сертификаты/разрешения/обучение работников для выполнения требуемой работы;
- ❖ Записи о нарушениях техники безопасности и охраны здоровья и меры реагирования на них;
- ❖ Записи о несчастных случаях и смертельных исходах и уведомления органов власти;
- ❖ Записи о предусмотренных законом пособиях работникам и документы, подтверждающие участие работников в соответствующих программах;
- ❖ Записи о заработной плате работников, включая количество отработанных часов и полученную зарплату;
- ❖ Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, подтверждающие включение положений и условий, отражающих СЭС2.

Контракты с выбранными подрядчиками будут включать положения, касающиеся охраны труда и промышленной безопасности, как это предусмотрено в уставе Всемирного банка и законодательстве Узбекистана.

Консультант по надзору будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении работников, работающих по контракту, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий). Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки объектов проекта или рабочих площадок и/или записей и отчетов по управлению трудовыми ресурсами, составленных подрядчиками. Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами могут включать: (а) репрезентативную выборку трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту.; (b) отчеты, касающиеся полученных жалоб и их разрешения; (с) отчеты, касающиеся проверок техники безопасности, включая случаи со смертельным исходом и инциденты и

принятие корректирующих мер; (d) отчеты, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства; и (е) отчеты об обучении, проводимом для работников по контракту в целях разъяснения трудового законодательства. а также условия труда и охрана труда в рамках проекта.

Записи и отчеты по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть рассмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту, записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, касающиеся проверок техники безопасности, включая смертельные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий, записи, касающиеся случаев несоблюдения требований в соответствии с национальным законодательством и протоколами обучения, проводимого для работников по контракту, с целью разъяснения рисков для здоровья и техники безопасности на производстве и превентивных мер.

Условия Контракта для каждого Подрядчика должны включать право на расторжение Контракта, если Подрядчик в течение разумного срока не выполнит требования о внесении исправлений, связанных, в частности, с соблюдением Трудового кодекса РУз, законов и нормативных актов в области охраны труда и настоящего Соглашения.

11. ОСНОВНЫЕ ПОСТАВЩИКИ

Степень, в которой закупки по проектам будут зависеть от поставщиков, поставляющих товары и материалы на постоянной основе, в настоящее время только оценивается. Однако для любой цепочки поставок должны быть созданы адекватные системы управления и контроля, обеспечивающие соответствие национальному законодательству и требованиям СЭС1, СЭС2 (в области детского труда, принудительного труда и серьезных проблем безопасности, которые могут возникнуть в отношении основных поставщиков).

Третьи стороны, т.е. Подрядчики, должны будут обеспечить соблюдение их поставщиками национального законодательства и обеспечить, чтобы сотрудники любых поставщиков или субподрядчиков были надлежащим образом обучены требованиям, предусмотренным законом. Это будет обеспечено подписанием первичными поставщиками заявления о соответствии, подтверждающего, что они соблюдают национальные требования, касающиеся труда и условий труда, а также, в соответствующих случаях, настоящие ПУТР. Процесс отбора основных поставщиков гарантирует, что это компании с хорошей репутацией, имеющие положительный опыт работы в социальной сфере, включая нетерпимость к детскому и принудительному труду. Кроме того, они должны быть в состоянии подтвердить наличие процедур оценки рисков, связанных с охраной труда, и управления ими.

ГРП оставляет за собой право проверять соблюдение требований с использованием различных механизмов, включая, но не ограничиваясь, самооценкой, опросами, выездами на объекты или аудитами. Соответствующие стороны должны вести соответствующую документацию, чтобы продемонстрировать соблюдение требований, и, при необходимости, предоставить доступ на свои объекты, а также объекты своих поставщиков и субподрядчиков для уполномоченных представителей ГРП и/или консультанта по надзору. В случае, если основной поставщик не сможет продемонстрировать соответствие национальному законодательству и данному ПУТР в вопросах детского и принудительного труда, а также при наличии серьезных рисков для безопасности, ГРП через Подрядчика направит уведомление о необходимости немедленного устранения несоответствий. Если основной поставщик не выполнит требования в срок, указанный в уведомлении, или ГРП оценит, что устранение несоответствий невозможно, поставщики проекта будут заменены на тех, кто способен продемонстрировать соответствие требованиям по управлению трудовыми ресурсами и соблюдению стандартов.

По мере продвижения проекта положения ПУТР, касающиеся управления персоналом и рисками, связанными с условиями труда, у основных поставщиков, должны быть расширены и обновлены, и на основе результатов оценки должны быть разработаны подробные процедуры, которые будут включены в пересмотренный документ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. СОДЕРЖАНИЕ И ОБРАЗЕЦ Кодекса Поведения

Кодекс Поведения

МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Минимальные требования к Кодексу поведения должны быть установлены с учётом выявленных вопросов, воздействий и мер по их смягчению в:

- Специфических для объекта инструментах «Экологической и социальной рамочной программы (ESF) Всемирного банка», например, ОЭСВ/ПУОСС;
- Условиях согласия/разрешений;
- Требуемых стандартах, включая Руководящие принципы по охране окружающей среды, здоровья и безопасности Группы Всемирного банка;
- Национальных правовых и/или нормативных требованиях и стандартах (если они представляют более высокие стандарты, чем Руководящие принципы ГВБ);
- Соответствующих стандартах, например, по размещению работников (Условия проживания работников: процесс и стандарты и отраслевых стандартах, применимых к размещению работников);
- Механизмах рассмотрения жалоб.

Типы выявленных вопросов могут включать риски, связанные с: притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальными домогательствами, насилием по признаку пола, незаконным поведением и преступностью, обеспечением безопасной среды и т.д.

Минимальные требования к Кодексу поведения могут основываться на следующем:

ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Надлежащий кодекс поведения должен содержать обязательства для всего персонала проекта (включая субподрядчиков и дневных работников), которые, как минимум, подходят для решения следующих вопросов. Могут быть введены дополнительные обязательства в соответствии с конкретными требованиями региона, местоположения и сектора проекта или с конкретными требованиями проекта. К числу вопросов, которые необходимо решить, относятся:

- Соблюдение применимых законов, правил и предписаний юрисдикции
- Соблюдение применимых требований в области охраны труда и техники безопасности (включая ношение предписанных средств индивидуальной защиты, предотвращение несчастных случаев, которых можно избежать, и обязанность сообщать об условиях или практике, представляющих угрозу безопасности или окружающей среде)
- Использование запрещенных веществ
- Недискриминация (например, по признаку семейного положения, этнической принадлежности, расы, пола, религии, языка, семейного положения, рождения, возраста, инвалидности или политических убеждений)
- Взаимодействие с членами сообщества (например, для выражения уважения и недопущения дискриминации)
- Сексуальное домогательство (например, для запрета использования языка или поведения, особенно в отношении женщин или детей, которые являются

- неуместными, беспокоящими, оскорбительными, сексуально провокационными, унижающими достоинство или неприемлемыми с культурной точки зрения)
- Насилие или эксплуатация (например, запрет на обмен денег, работы, товаров или услуг на секс, включая сексуальные услуги или другие формы унижительного поведения).
- Защита детей (включая запреты на жестокое обращение, растление или иное неприемлемое поведение с детьми, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности в зонах проекта)
- Санитарные требования (например, обеспечение того, чтобы работники пользовались определенными санитарными условиями, предоставляемыми их работодателем, а не открытыми зонами)
- Предотвращение конфликта интересов (например, не предоставление льгот, контрактов, найма на работу или каких-либо преференций или преимуществ лицам, с которыми существуют финансовые, семейные или личные связи)
- Соблюдение разумных трудовых инструкций (в том числе касающихся экологических и социальных норм).
- Защита и надлежащее использование имущества (например, для предотвращения краж, небрежности или расточительства)
- Обязанность сообщать о нарушениях настоящего Кодекса
- Отказ от преследования работников, сообщающих о нарушениях Кодекса, если это сообщение сделано добросовестно.

Кодекс поведения должен быть написан простым языком и подписан каждым работником, что должно свидетельствовать о том, что он:

- получил копию кодекса поведения;
- ознакомился с кодексом поведения;
- признал, что соблюдение этого Кодекса поведения является условием трудоустройства; и
- понимали, что нарушения Кодекса могут привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в судебные органы.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРОГО ДОЛЖНЫ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКИ

Форма "Кодекс поведения персонала подрядчика"

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Мы являемся Подрядчиком, [введите название подрядчика]. Мы подписали контракт с [введите название работодателя] на [введите описание работ]. Эти работы будут проводиться в [укажите место проведения работ и другие места, где они будут проводиться]. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, надругательства и сексуальных домогательств.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по борьбе с экологическими и социальными рисками, связанными с производственными работами. Он распространяется на весь наш персонал, чернорабочих и других работников на строительной площадке или в других местах, где проводятся работы. Это также относится к персоналу каждого субподрядчика и любому другому персоналу, помогающему нам в выполнении работ. Все такие лица именуются "Персоналом подрядчика" и подпадают под действие настоящего Кодекса поведения.

Этот Кодекс поведения определяет поведение, которого мы требуем от всего персонала Подрядчика.

Примечание:

Минимальное содержание формы Кодекса деловой этики, установленное Заказчиком, не должно быть существенно изменено. Однако Подрядчик может при необходимости добавить дополнительные требования, в том числе с учетом вопросов/рисков, **связанных с**

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

ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

- компетентно и добросовестно выполнять свои обязанности;
- соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, нормативные акты и другие требования, включая требования по охране здоровья, безопасности и благополучию персонала Подрядчика и любых других лиц;
- поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе путем:
 - обеспечение того, чтобы рабочие места, машины, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого сотрудника, были безопасными и не представляли риска для здоровья;
 - ношение необходимых средств индивидуальной защиты.;
 - применение надлежащих мер, связанных с химическими, физическими и биологическими веществами и агентами; и
 - соблюдение применимых оперативных процедур в чрезвычайных ситуациях.
- сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, небезопасны для здоровья, и устраняться от работы, которая, по его разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья.;
- относиться к другим людям с уважением и не допускайте дискриминации в отношении конкретных групп, таких как женщины, инвалиды, трудящиеся-мигранты или дети.;
- не подвергаться сексуальным домогательствам, что означает нежелательные сексуальные домогательства, просьбы об оказании сексуальных услуг и другие словесные или физические действия сексуального характера с персоналом другого Подрядчика или Работодателя.;
- не подвергаться сексуальной эксплуатации, что означает любое фактическое или предполагаемое злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь этим, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица.;
- не подвергаться сексуальному насилию, что означает фактическое или угрожаемое физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
- не вступать в какие-либо сексуальные отношения с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев, когда они уже состояли в браке.;
- пройти соответствующие учебные курсы, которые будут организованы в связи с экологическими и социальными аспектами Контракта, в том числе по вопросам

охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и надругательств и сексуальных домогательств;

- сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не принимать ответных мер в отношении любого лица, которое сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или Работодателю, или которое использует механизм рассмотрения жалоб для персонала Подрядчика или Механизм рассмотрения жалоб в рамках проекта.

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ПРЕДОСТЕРЕЖЕНИЙ

Если кто-либо наблюдает поведение, которое, по его/её мнению, может представлять нарушение данного Кодекса поведения или вызывает у него/неё обеспокоенность, он/она должен(на) незамедлительно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Связаться с [указать имя Социального специалиста Подрядчика с соответствующим опытом работы с случаями сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств, или, если такое лицо не требуется по контракту, с другим лицом, назначенным Подрядчиком для работы с такими вопросами] письменно по адресу [], по телефону [] или лично по адресу []; или
2. Позвонить по номеру [] на горячую линию Подрядчика (если она есть) и оставить сообщение.

Личность этого лица будет сохранена в тайне, за исключением случаев, когда это предусмотрено законодательством страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или утверждения, которые будут должным образом рассмотрены. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных нарушениях, проводим расследование и принимаем соответствующие меры. При необходимости мы предоставим рекомендации поставщикам услуг, которые могут оказать поддержку лицу, столкнувшемуся с предполагаемым инцидентом.

В отношении любого лица, которое добросовестно высказывает озабоченность по поводу любого поведения, запрещенного настоящим Кодексом поведения, не будет предпринято никаких ответных мер. Такие ответные меры были бы 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 по поводу данного Кодекса поведения, я могу связаться с [укажите имя контактного лица Подрядчика с соответствующим опытом работы] и попросить разъяснений.

Имя персонала Подрядчика: [укажите имя]

Подпись: _____

Дата: (день месяц год): _____

Заверенная подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (день месяц год): _____

ПРИЛОЖЕНИЕ А: Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и надругательство, и поведение, представляющее собой сексуальное домогательство

ПРИЛОЖЕНИЕ А К ФОРМЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАДРУГАТЕЛЬСТВО, И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО.

Следующий неполный список призван проиллюстрировать виды запрещенного поведения

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

- Персонал Подрядчика сообщает члену сообщества, что он /она может предложить ему работу, связанную с местом проведения работ (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на секс.
- Персонал Подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к электросети в обмен на секс.
- Персонал Подрядчика насилует или иным образом подвергает сексуальному насилию члена общины.
- Персонал Подрядчика отказывает человеку в доступе к Сайту, если он/она не окажет ему/ей услугу сексуального характера.
- Персонал Подрядчика сообщает лицу, подающему заявление о приеме на работу по Контракту, что он/она примет его/ее на работу только в том случае, если он/она займется с ним/ней сексом.

(1) Примеры сексуальных домогательств на рабочем месте

- Комментарии персонала Подрядчика о внешнем виде персонала другого Подрядчика (положительные или отрицательные) и сексуальной привлекательности.
- Когда персонал Подрядчика жалуется на замечания, сделанные персоналом другого Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, персонал другого Подрядчика комментирует, что он/она “напрашивается на это” из-за того, как он/она одевается.
- Нежелательное прикосновение персонала Подрядчика или Работодателя к персоналу другого Подрядчика.

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