

**Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТ)
В Таджикистане**

**Проект по раннему развитию детей с целью создания человеческого потенциала в
Таджикистане (ПРРД) (P169168)**

1. Введение

1.1. История вопроса

1. Всемирный банк (ВБ и Правительство Республики Таджикистан (ПРТ) в настоящее время занимаются подготовкой Проекта по раннему развитию детей (РРД). Проект, главным образом, направлен на расширение доступа к учреждениям, предназначенным для развития детей раннего возраста и обеспечение повышения уровня зачисления детей в учебные заведения. Этот Проект является важным компонентом Основного свода принципов Рамочного Документа Всемирного Банка о Партнерстве (РДП) (Человеческий капитал и устойчивость) с Таджикистаном и основывается на образовании детей раннего возраста и снижении уровня бедности, как одного из приоритетных направлений Систематической диагностики страны (СДС). Деятельность по Проекту будет сосредоточена на росте и развитии детей (развитие социальных, когнитивных, языковых и моторных навыков), мониторинге, а также будут рассматриваться факторы, выявленные в рамках СДС и РДП и связанные с вопросами питания, смертности в возрасте до 5 лет и возможностями получения образования. Эти области также согласуются с намерением Всемирного банка поддержать Правительство Таджикистана (ПТ) в инвестировании в своих граждан с целью обеспечения будущей производительности и конкурентоспособности.

2. Предусматривается долгосрочный подход к предоставлению услуг, связанных с ранним развитием детей (РРД). Этот проект является первым в серии проектов (СП), который предоставляет основу для долгосрочного взаимодействия между Банком и Правительством Таджикистана в сфере РРД. Предлагаемый проект будет направлен на создание благоприятных условий для интегрированного многосекторального планирования РРД, включая деятельность, которая улучшает охват и эффективность услуг РРД, что приведет к более качественной подготовке детей к школе в целевых районах с национальной системой, направленной на устойчивость и дальнейшее распространение услуг после реализации проекта. Чтобы избежать раздробления, компоненты будут разделены не по секторам, а в зависимости от уровня деятельности, а именно: (i) на национальном уровне с целью создания благоприятных условий для РРД; (ii) в целевых районах, где будет осуществляться деятельность в рамках РРД; а также (iii) с целью оказания поддержки управлению проектом. Проект будет охватывать 14 районов, имеющих самый низкий валовый коэффициент зачисления (ВКЗ) в учебно-воспитательные заведения среди детей от 3 до 6 лет в трех областях, включая Хатлонскую, Согдийскую области и Районы республиканского подчинения (РРП). Горно-Бадахшанская автономная область (ГБАО) попадет под общенациональный охват; целевые районы этого региона еще не выбраны.

3. Проект признает важность и принимает экологические и социальные стандарты Всемирного банка с целью определения и оценки, а также управления экологическими и социальными (ЭИС)

рисками и последствиями, связанными с этим инвестиционным проектом. Проведенные Банком обзоры классифицировали экологические и социальные риски как умеренные и существенные, соответственно. В ответ на это, Правительство Таджикистана через Министерство финансов Таджикистана (Минфин), выступающее в качестве Агентства по реализации проекта разработало некоторые ключевые инструменты по решению этих вопросов. Одним из таких инструментов является План управления трудовыми ресурсами (ПУТ).

1.2 Информация о Проекте

4. Целью развития Проекта РРД является повышение уровня использования базового пакета услуг по здравоохранению и дошкольному образованию для детей от 0 до 6 лет. Проект состоит из четырех взаимосвязанных компонентов. Компонент 1 должен усилить системный потенциал Министерства здравоохранения и социальной защиты (МЗСЗ) и Министерства образования и науки (МОН) по предоставлению Базового пакета (БП) услуг, что, в свою очередь, способствует улучшению результатов РРД. В рамках этого компонента, проектная деятельность будет направлена на следующее: (i) обновление и разработку руководств, программ, материалов и ресурсов для реализации базового пакета услуг для РРД; (ii) предоставление управленческому персоналу и инструкторам соответствующего обучения для наращивания знаний и потенциала с целью контроля и внедрения БП; (iii) разработку национальной системы мониторинга и оценки по РРД и проведение оценки деятельности проекта; (iv) поддержку финансирования реформ для более расширенных услуг, способствующих более качественным результатам РРД и (v) разработку согласованной и скоординированной нормативно-правовой базы РРД, включая управление, механизм финансирования и укомплектования кадрами. Компонент 2 окажет поддержку общенациональному внедрению элементов БП посредством социальных и поведенческих изменений и внедрения Программы мониторинга развития роста детей (МРРД). Этот компонент предоставит финансирование на следующие виды деятельности: (i) Связь с общественностью по вопросам (SBCC) и (ii) введение на национальном уровне мониторинга развития. Этот компонент будет также финансировать восстановление, обучение и закупку оборудования для районных центров первичной медицинской помощи (ЦПМ), а также другие услуги по восстановлению и реабилитации с целью оказания поддержки по дальнейшей оценке, лечению и реабилитации детей, выписанных из сельских ПМЦ. В рамках Компонента 3 будет улучшен доступ к БП посредством предоставления поддержки местным органам власти и общинам в целевых районах в разработке, реализации и мониторингу их плановой деятельности, связанной с РРД, в соответствии с целями БП. Деятельность будет сосредоточена на реабилитации и предоставлении оборудования, материалов и профессиональной подготовки для отдельных объектов ПМП, увеличивая поддержку медсестрам, вовлеченных в осуществление Программы мониторинга развития роста детей (МРРД), и расширяя доступ к дошкольному образованию. Районы будут обеспечены средствами на операционные расходы с целью поддержки осуществления Районного плана РРД. Будет также оказано техническое содействие в целях своевременного предоставления отчетов в махали и районы о зачислении в образовательные учреждения с

целью мониторинга планов в рамках РРД. Компонент 4 будет оказывать поддержку в осуществлении деятельности по управлению и координацией проекта.

5. Территория охвата Проекта распространяется на 14 целевых районов, включая Кушониен, Вахш, Восе, Дусти, Кабодиен, А.Джоми, Джайхун, Хамадони в Хатлонской области, К.Матча в Согдийской области, а также Варзоб, Рудаки, Таджикабад, Файзабад и Гисар в РРП, которые имеют наиболее низкий валовый коэффициент зачисления (ВКЗ) в учебные заведения среди детей в возрасте от 3 до 6 лет, равный в среднем 4.3%. Горно-Бадахшанская автономная область (ГБАО) попадет под общенациональный охват в рамках реализации РРД, а также реализации Программы мониторинга развития роста детей (МРРД). Однако, целевые районы этого региона еще не выбраны.

6. Проект предоставит финансирование на следующие виды деятельности: (i) строительство трех (3) новых детских садов (ДС), и модернизация существующих помещений для размещения новых воспитанников в 55 детских садах (ДС), а также строительство и модернизация почти 500 центров раннего обучения (ЦРО); (ii) создание около 1,500 общинных детских групп развития (ОДГР); (iii) набор новых воспитателей детских садов (ДС) и центров раннего обучения (ЦРО), координаторов ОДГР, а также инструкторов и методистов; (iv) подготовку преподавателей, координаторов, тренеров и других сотрудников; (v) закупку и предоставление необходимой мебели и оборудования для классных комнат; (vi) подготовку и распространение учебных и обучающих материалов (УОМ) во все детские сады, ЦРО и ОДГР, которым оказывается поддержка в рамках Проекта; а также (vii) квартальные инструкторские визиты в детские сады, ЦРО и ОДГР, которым оказывается поддержка в рамках Проекта. Учебных и обучающих материалов, предоставляемых ОДГР, буде достаточно, чтобы сотрудники, работающие в детских учреждениях, могли брать материалы домой для прочтения или игры со своими детьми.

7. Бенефициары проекта: Разработка национальной политики окажет благотворное влияние на 250 000 новорожденных ежегодно в течение шести лет реализации проекта и после его завершения. Эти поколения новорожденных будут и впредь пользоваться преимуществами новой политики в период раннего возраста и далее. Деятельность в рамках Компонента 3 в целевых районах будет поддерживать детей в возрасте 0-3 лет посредством реализации Программы мониторинга развития роста детей (МРРД) и детей в возрасте 3-6 лет посредством реализации дошкольной программы. Программа МРРД окажет благотворное влияние в среднем на 200 детей на один ЦПМ в год в целевых районах. Общее число бенефициаров в рамках программы МРРД в 14 целевых районах (25 ЦПМ на район) будет равно в общем 250 000 детей. Дошкольные программы имеют различные мероприятия для разных возрастов: дети в возрасте от 3 до 5 лет пользуются преимуществами в основном от реализации МРРД и создания детских садов; дети в возраст 6 лет получают выгоду в основном от работы ЦРО и создания детских садов. Ожидается, что около 27 000 детей в возрасте от 3 до 6 лет будут охвачены благотворным влиянием программы развития дошкольного образования. Проект также принесет пользу некоторому числу промежуточных бенефициаров, включая родителей

и воспитателей, медсестер и практикующих врачей, вновь набранных и существующих воспитателей дошкольных учреждений, общин, а также должностных лиц районного и под-районного уровня. Около 150,000 матерей получают улучшенный доступ к уходу в дородовой период, а также 100,000 молодых пар пройдут курсы планирования семьи и воспитания детей. Родители будут проходить учебные курсы по домашнему воспитанию детей и созданию стимулирующих условий для своих детей, так как именно они являются первыми учителями для своих детей. 2900 воспитателей дошкольного возраста пройдут обучение, необходимое для работы с маленькими детьми по принципу «обучение посредством игры» и будут получать постоянную профессиональную поддержку инструкторов. Для должностных лиц на уровне областей и районов, а также на сельском уровне будут полезны предоставляемые в рамках проекта тренинги по вопросам планирования, составления бюджета и реализации своей автономности и подготовки отчетности при осуществлении утвержденного плана РРД на районном и областном уровнях.

8. Проект оказывает поддержку разработке политики на национальном уровне и осуществлению политики путем широкого распространения в целевых районах. Такой подход позволяет стране разработать всеобъемлющую политику и институциональную основу для РРД, а также достичь конкретных результатов РРД, к которым пришли в выбранных районах, посредством целенаправленного наращивания потенциала и поддержки в реализации деятельности.

1.3 Экологические и социальные аспекты

9. Этот проект рассматривает экологические и социальные аспекты в рамках подхода Всемирного банка к экологическим и социальным вопросам (ЭСВ). Один из стандартов в рамках ЭСВ- 2 связан с условиями труда и работы, поэтому, от заемщиков ожидается, что они разработают процедуры по управлению трудовыми ресурсами (ПУТ). ПУТ позволяет определить основные требования по труду и трудовые риски, и позволяет заемщику определить ресурсы, необходимые для решения имеющихся вопросов в сфере труда. ПУТ является живым документом, который иницируется на ранних стадиях подготовки проекта, а также пересматривается, и обновляется при разработке и реализации проекта. Соответственно, в этом документе приводится подробно информация о типах работников, которые вероятнее всего могут быть задействованы в рамках проекта, и их управлении.

1.4 Охват и структура ПУТ

10. Охват ПУТ должен быть изложен в ЭСВ-2 Всемирного банка. Сфера деятельности будет планироваться как неотъемлемая часть экологической и социальной оценки проекта, а также разработки и реализации проекта. Этот документ включает в себя десять разделов. Этот раздел, а именно, Раздел 1, служит введением. Обзор использования рабочей силы в рамках проекта представлен в Разделе 2. Основные возможные трудовые риски перечисляются в Разделе 3. Законодательная база, регулирующая занятость и трудовые ресурсы в Таджикистане,

а также анализ существующих проблем, связанных с этими аспектами, проделанный в рамках в ЭСВ- 2 Всемирного банка, обсуждаются в Разделе 4. Следующие Разделы представляют информацию об организации процесса реализации, возрастных требованиях, политике и процедурах и сроках выполнения требований, связанных с трудовыми ресурсами. Механизм рассмотрения жалоб и управления подрядчиками представлены в последних двух Разделах 9 и 10, соответственно.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

2.1 Тип работников

11. ЭСВ- 2 делит работников по следующим категориям: прямые работники, работники, нанятые по контрактам, общинные работники и работники первичного снабжения. В Отчете по Обзору окружающей среды и социальных вопросов (ООССВ) на начальном этапе формирования концепции Проекта предусматривалось, что Проект охватит следующие категории работников: прямых работников, наемных работников, общинных работников и работников первичного снабжения. Однако, когда был представлен эскиз проекта, стало ясно, что общинные работники не имеют отношения к Проекту, так как от общин не ожидается, что они должны предоставлять рабочую силу в качестве вклада в проект, а также потому, что проект не предназначен для обеспечения социальной защиты или адресной помощи людям, пострадавшим в результате какой-либо нестабильности и конфликтов. Члены местных общин могут быть наняты в качестве контрактных работников подрядчиками на основе условий контракта, которые соответствуют ПУТ. Что касается работников первичного снабжения, в рамках Проекта поставщиками будут распространяться напрямую учебные и обучающие материалы, а также осуществляться снабжение инвентарем, необходимым для основных функций проекта. Таким образом, ожидается, что в Проект будет вовлечено только 3 категории сотрудников. Одна категория, прямые сотрудники, будут задействованы в Проекте в качестве **государственных служащих или 'технических консультантов'**. Они будут подчиняться взаимосогласованным контрактам. **Вторая категория сотрудников** будет нанята подрядчиками, если они посчитают это целесообразным, и будет включать поставщиков услуг, субподрядчиков и других посредников, подробная информация о которых будет известна, когда начнется реализация Проекта. И **третья категория**, сотрудники первичного снабжения, будут наняты в случае необходимости первичными поставщиками товаров и материалов в рамках РРД УТР.

12. Прямые сотрудники. Проект будет реализован Группой по реализации проекта (ГРП) при Министерстве финансов. В соответствии с Законом о государственной службе Республики Таджикистан от 05 марта.2007 года, #233, кроме директора ГРП, никакие другие сотрудники не будут являться государственными служащими, так как они будут наняты на контрактной основе с целью реализации широкого спектра проектов по развитию.

13. *Сотрудники, нанятые на контрактной основе.* Ожидается, что в рамках Проекта будут задействованы **три** значительные категории сотрудников, нанятых на контрактной основе: (i) поставщики услуг и (ii) подрядчики на осуществление строительных работ

- Поставщики услуг. Группа по реализации проекта (ГРП) при Министерстве финансов должна будет нанять государственных служащих (ОГС)/компаний ГС с целью содействия разработке и реализации Плана РРД на районном уровне. Также, будут привлекаться индивидуальные консультанты для оказания технической поддержки Группе Реализации Проекта при Минфине во время реализации Проекта. И индивидуальные консультанты, и сотрудники ОГС/фирм ОГС должны будут работать в соответствии с теми же самым юридическим положением, что местный штат ГРП, принимая за основу Трудовой кодекс Таджикистана.
- Подрядчики строительных работ. ГРП также должна будет провести закупки услуг местных подрядчиков строительных работ на региональном и местном уровнях. Подрядчики должны будут нанять местный штат и предоставить контракты о найме на работу, а также контракты на предоставление услуг нанятым людям. Бухгалтер ГРП должен запросить копии всех контрактов о найме на работу, а также сопутствующие документы, чтобы проверить точность процедуры найма на работу, ведомости оплаты работ и выплату налогов. Министерство финансов проводит ежегодный бухгалтерский аудит по запросу Счетной Палаты, и все данные хранятся с большой аккуратностью, чтобы избежать штрафов и взысканий

14. *Общинные сотрудники.* Общинные работники **не актуальны**, даже если члены местной общины наняты с целью работы в Проекте, они не нанимаются с целью создания рабочих мест или в качестве подхода СР. Они будут наняты как контрактные сотрудники в соответствии с положениями ПУТ.

15. *Сотрудники первичного снабжения.* В рамках Проекта будет напрямую предоставляться снабжение необходимыми товарами или обучающие и учебные материалы для реализации проекта от первичных поставщиков. Реализующее агентство (ГРП Минфина) должно будет потребовать, чтобы контракты на первичное снабжение включали в себя юридические положения на запрет использования детского труда/принудительного труда и были разработаны в соответствии с положениями ОЗБ (охраны здоровья и безопасности на рабочем месте). ГРП Минфина должна определить потенциальный риск детской рабочей силы, принудительного осуществления работ, а также серьезных вопросов, связанных с безопасностью, которые могут возникнуть в отношении с первичными поставщиками во время реализации проекта. Возможность реализующего агентства поднимать эти вопросы, связанные с рисками, будет зависеть от уровня контроля ГРП или влияния ее на своих первичных поставщиков. В случае, когда невозможно изменить ситуацию, ГРП должна за определенный период времени, перевести первичных проектных поставщиков в поставщики, что, покажет, что они отвечают соответствующим требованиям ЭСВ.

2.2 Количество Проектных сотрудников

16. *Прямые работники.* Общее число сотрудников, сотрудников ГРП Минфина, которые будут наняты с целью реализации проекта, оценивается в 25 человек.
17. *Сотрудники, оказывающие услуги.* Точное число проектных сотрудников, которые будут наняты, сейчас не определено. Это будет известно, когда начнется сама реализация Проекта. Что касается НПО, вполне возможно, что будет нанято 4 НПО или даже больше. Количество контрактных сотрудников, нанятых со стороны НПО, может в целом дойти до 50. Количество индивидуальных консультантов, которые должны быть наняты напрямую ГРП, около 10; они будут предоставлять техническое содействие в рамках разных компонентов.
18. *Работники, осуществляющие строительные работы по контрактам и рабочие.* В рамках Проекта предлагается инфраструктура малого/среднего масштаба для строительства или восстановления больниц и дошкольных учреждений. Проект окажет поддержку только очень небольшому объему (3) суб-проектных инвестиций среднего масштаба на строительство новых детских садов. Максимальная сумма в рамках суб-проекта среднего масштаба равна 1,000,000 долларов на объект. Остальные суб-проекты по восстановлению и модернизации будут небольшого масштаба с ожидаемыми суммами, равными 80,000 долларов на отдельный суб-проект, хотя, ожидается, что суб-проекты будут в среднем равны 40,000 долларов за объект. Общее число суб-проектов, направленных на восстановление и модернизацию, оценивается в почти 905 (350 больниц, 55 детских садов, и 500 ЦРР). В среднем, количество сотрудников, которые, как ожидается, будут наняты на суб-проекты малого звена, всего 6. Таким образом, общее число контрактов на строительные работы для малого и среднего масштаба работ, оценивается в почти 5,500.
19. *Работники первичного снабжения.* Точное число работников первичного снабжения, которые будут вовлечены в проект, на этой стадии пока не ясно.

2.3 Характеристики рабочей силы

20. Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном, неквалифицированных и полу-квалифицированных строительных работ) и характеристики трудового рынка в Таджикистане, вероятно, что рабочая сила, особенно низко-квалифицированные работники, будет состоять в основном из мужчин. Ожидается, что сотрудники женского пола будут работать преимущественно в ГПО, индивидуальными консультантами, в основном, первичными поставщиками и в ГРП. Решения о найме будут основываться на принципе равного отношения к сотрудникам и равных возможностей. Ожидается, что большинство трудовых ресурсов будут наниматься на местном уровне. Исключение составляют некоторые квалифицированные сотрудники. Будут разработаны положения по обучению и найму как можно большего количества людей из местных общин, где осуществляется проектная деятельность.

2.4 Требования о временных сроках для реализации работы

21. Прямые сотрудники и работники НПО должны будут работать полный рабочий день в течение всего года на все время продолжения проекта. Консультанты по техническому содействию и сотрудники, работающие по контрактам на строительные работы, будут

наниматься по мере необходимости. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но иногда бывает дольше или короче, в зависимости от погоды. Таким образом, подрядчик должен принимать решение о мобилизации рабочей силы, которая будет необходима для выполнения определенного типа работ в определенный сезон.

3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ

Принимая во внимание небольшой масштаб инвестиций, ожидается возникновение небольших рисков.

22. *Трудовой риск, связанный с контрактными работниками на уровне суб-проекта.* Суб-проекты будут реализовываться местными подрядчиками и все работники, с которыми заключены контракты, будут наниматься на местном уровне. Все подрядчики должны заключить контракты со своими работниками в письменной форме в соответствии с целями ЭСС-2, особенно, что касается детского труда и принудительного труда.

Трудовой риск, включая трудовой нерегулируемый поток и связанное с этим насилие по гендерному признаку (НПП), а также детский труд является низким, принимая во внимание небольшой размер суб-проектных инвестиций (потолок для индивидуального суб-проекта составляет 80,000 долларов) и соответствие со стороны ГРП Минфина национальному трудовому кодексу, запрещающему использование детского труда и принудительного труда (Статья 8, Трудовой кодекс). Так как строительные работы, которые будут осуществляться в рамках Проекта, очень маломасштабны и им будет отдана приоритетность в планах РРД, основываясь на местные общины, потенциальный риск применения детской рабочей силы и принудительной силы мал. Тем не менее, контракт обяжет подрядчиков не применять детскую рабочую силу или принудительный труд, а сотрудники ГРП, несущие ответственность за наблюдение, будут проводить мониторинг и сообщать, что не имеется случаев применения детского труда и принудительного труда.

23. *Риски для здоровья и безопасности на рабочем месте (ЗБР)* считается низким или относительно невысоким и будет зависеть от типа суб-проектных работ, которые должны быть выполнены. Так как большинство работников, работающих по контракту, являются людьми неквалифицированными и неподготовленными из числа местного населения, сохраняется риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС-2. Все подрядчики, следуя экологическим и социальным стандартам, должны будут гарантировать, что работники будут использовать основные средства безопасности, получают базовую подготовку по безопасности и примут участие в других мероприятиях, направленных на превентивные меры, как это предусмотрено в проекте **ESMF**.

24. *Риски, связанные с трудовой занятостью.* Сотрудники будут наниматься Группой Реализации Проекта при Минфине, как напрямую, в качестве сотрудников ГРП и

индивидуальных консультантов, так и косвенно, как часть контрактов с НПО, те, кто предоставляет услуги, а также подрядчики строительных работ. Опыт по Проекту Образования-4 в рамках Глобального партнерства, финансируемого ВБ, показывает, что субподрядчики гражданских работ применяют трудовые договоры и выплачивают официальную заработную плату своим работникам, так как обязаны соблюдать все правовые и нормативные процедуры труда и бухгалтерского учета в рамках полученных займов/грантов Правительства Таджикистана. Существует риск того, что рабочее время опять не будет учитываться, также как и не будет выплачиваться компенсация за сверхурочную работу. По словам руководства, ГРП в значительной степени опирается на проекты, финансируемые донорами, и уже утвердила бюджеты по каждому проекту, а бюджетные потолки не могут быть превышены. ГРП будет отслеживать рабочее время персонала по табелям рабочего времени и ограничивая сверхурочную работу.

25. *Географический и сезонный риски.* Учитывая горную местность, плохое транспортное сообщение и трудности с доступом к определенным местам, точность с точки зрения времени и производительности труда порой может не соответствовать ожиданиям. Оказание помощи при несчастных случаях и чрезвычайных ситуациях также может быть проблематичным. Адекватные меры безопасности должны будут применяться в соответствии с **ESMF**. Принимая во внимание суровые погодные условия зимой, в период с декабря по январь в сельских горных районах не планируется проведение строительных работ.

4. Краткий обзор трудового законодательства.

4.1 Национальное законодательство

26. *Конституция Республики Таджикистан (принятая 6 ноября 1994) в отношении условий труда и безопасности на рабочем месте предоставляет каждому право на следующее:*

- **Безопасный труд.** Запрещено использование труда женщин и молодежи для выполнения опасных и подземных работ, а также работ в опасных условиях (Статья 35);
- **Право на отдых.** Это право обеспечивается путем установления рабочего времени и предоставления ежегодного отпуска, еженедельных выходных дней и других условий, предусмотренных в соответствии с законами (Статья 37);
- **Защита здоровья.** Государство осуществляет шаги по улучшению окружающей среды, пропагандированию спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и
- **Социальная безопасность** в преклонном возрасте в случае болезни, инвалидности, потери кормильца в семье, а также других случаях, установленных законом (Статья 39).

27. *Трудовой кодекс Республики Таджикистан No. 1329 от 26 июля 2016 года* является фундаментальным законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Таджикистан. Этот Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные и направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, а также установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Принятие во внимание любых отличий, непринятие на работу или предпочтение в приеме на работу, отказ в работе, по причине национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, собственности, что приводит к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещены.

4.1.1 Соответствующие юридические трудовые положения

28. *Принудительный труд и использование детской рабочей силы.* Статья 8 Трудового кодекса 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, при наступлении которого дети могут быть трудоустроены, а также условия, при которых дети могут работать (статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст для начала трудовой деятельности составляет 15 лет, но в некоторых случаях профессионально-технической подготовки для 14-летних может быть разрешена легкая работа (статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения в отношении того, какую работу могут выполнять работники в возрасте до 18 лет и допустимые часы работы. Примеры трудовых ограничений включают в себя лиц в возрасте от 14 до 15 лет, которые не могут работать более 24 часов в неделю, в то время, как лица моложе 18 лет не могут работать более 35 часов в неделю; в течение учебного года; максимальное количество часов составляет половину вышеупомянутого, соответственно равное 12 и 17,5 часов.

29. *Заработная плата и отчисления.* Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и сумму компенсации за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется "социальной нормой" (статья 103), и она может быть скорректирована индексом на основе показателя дисциплины и, возможно, других факторов. Работа в пустынных и других засушливых ("безводных") районах и горных районах подлежит дополнительной компенсации.

Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в месяц (Статья 108). Если оплата не производится, как указано в контракте, и это вина работодателя, работодатель должен затем выплатить "... дополнительные денежные средства в соответствии со банковской дисконтной ставкой за каждый день просрочки" (статья 108). Работодатели также должны оплатить связанный с работой ущерб здоровью или имуществу, а семьи должны получать компенсацию в случае смерти. Вычеты допускаются по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы задолженности перед работником, а оплата после вычетов не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (Статья 109).

30. *Женщины.* Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу на выходных, а также деловые поездки для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Для женщин с детьми в возрасте от 3 до 14 лет, разрешается сверхурочная работа и деловые поездки, но только с согласия самой женщины. Другие положения, касающиеся гендерной проблематики, приводятся в соответствующих подразделах.

31. *Рабочие часы.* Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, при этом немного меньше часов разрешено для лиц в возрасте до 18 лет. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в контракте/соглашении между работодателем и работником. Работодатели должны предоставлять до двух часов неоплачиваемого времени каждый рабочий день для "отдыха и еды", а также оплачиваемое время в случае необходимости, когда надо отдохнуть и восстановить силы, или покормить грудью ребенка. Подробная информация о нерабочем времени приводится в контрактах/соглашениях.

32. *Отпуск.* В дополнении к национальным праздникам, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, а в случае с работниками в возрасте до 18 лет - по крайней мере 30 дней, также, как и в случае с работниками-инвалидами (30 дней). Кроме того, те, кто работает в неблагоприятных для здоровья и непригодных условиях труда, получают дополнительные семь дней, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней. Отпуск без оплаты может браться определенными группами людей, и может определяться в контрактах. При увольнении работникам выплачивается неиспользованный отпуск или они могут взять отпуск в свои последние рабочие дни.

33. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам сроком до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов. В дополнение, им предоставляется еще отпуск в 10 дней после родов с выплатами по государственной социальной страховке. Отпуск по беременности и родам рассчитывается в общей сложности и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, оплачиваемого в рамках социального страхования. Мать может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Сохранность ее места гарантируется по возвращении из отпуска любого упомянутого типа. Кроме того, этот "детский" отпуск может быть использован отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/доверенными лицами, если они в действительности несут ответственность по уход за детьми.

34. *Сверхурочная работа.* Сверхурочная работа может потребоваться до 12 часов в день и компенсироваться временем или по ставке, превышающей, как минимум, в два раза обычную ставку. Ночная работа оплачивается по ставке, превышающей в 1.5 раза обычную ставку. Условия для сверхурочной работы определяются контрактом.

35. *Трудовые споры.* Трудовыми спорами называются «неурегулированные расхождения между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных действий в отношении труда в Республике Таджикистан и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором и контрактом» (Статья 189). Споры могут рассматриваться комиссиями, которые создаются "на равных началах с работодателем и агентствами, представляющими интересы работников,..." (т.е. при равном представительстве работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах (статья 191). Комиссии должны рассматривать вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии, или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, но только в течение срока, не превышающего 10 дней с момента, как было принято решение или с момента непринятия решения. Кроме того, государственный обвинитель может подать на апелляцию, если решение противоречит закону «или другим нормативным действиям» (Статья 192).

36. *Обращения в комиссию или суд* должны быть представлены в течение ограниченного периода времени после того, как имел место случай, вызвавший спор: в течение трех месяцев для подачи апелляций в комиссию и другие определенные периоды времени для обжалования в суде, в зависимости от характера спора (неограниченный срок для вопросов, связанных с неимущественными правами и для возмещения ущерба жизни или здоровью). Сотрудники/работники освобождаются от необходимости оплачивать судебные издержки в этих случаях.

37. По сравнению с индивидуальными спорами, коллективные споры представляют собой "неурегулированные расхождения между работодателями (профсоюзами) и коллективом работников (представителей работников) по вопросам создания и изменения трудовых условий на предприятиях, подписания и осуществления коллективных договоров и контрактов, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативных и правовых действий, коллективных договоров и контрактов. Посредники выбираются по соглашению сторон (т.е. профсоюза и представителей работодателя). Если это не приведет к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в сотрудничестве с районным или городским правительством» (Статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. У арбитража есть 10 дней, чтобы принять решение. Если соглашение не может быть достигнуто, оно передается трудовому коллективу или профсоюзу, который может использовать все имеющиеся законные средства для решения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных "и других нормативных действий", то они могут быть переданы в суд одной из сторон.

38. *Жалобы.* Закон об апелляциях физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 г.) содержит правовые положения по установленным информационным каналам для граждан, чтобы они смогли подать жалобы, просьбы и претензии. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, т.е. 15 дней с момента получения жалоб, не требующих дополнительного изучения или расследования, и 30 дней для рассмотрения апелляций, требующих дополнительного изучения.

4.1.2 Правовые положения о здоровье и безопасности труда.

39. Здоровье и безопасность труда управляются Трудовым кодексом. Раздел 5 Закона дает информацию о роли и обязанностях работодателей и работников, связанных с охраной труда и его безопасностью.

Закон обязывает работодателя к следующему:

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасности работы на каждом рабочем месте;
- Осуществлять шаги по защите отдельных работников и коллективно (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечивать надлежащий режим работы и отдыха.
- Предоставлять обучение сотрудникам в их работе и обеспечивать безопасные методы работы;
- Предоставлять инструкции по защите труда;
- Проверять и тестировать знания сотрудников по безопасности труда;
- Осуществлять сертификацию рабочих мест, как минимум раз в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;
- Предоставлять необходимые санитарные условия и медицинские услуги;
- Предоставлять доступ к помещениям государственным чиновникам; и
- Предоставлять социальное страхование в несчастных случаях и на случаи болезни.

40. Сотрудники, с другой стороны, обязаны проходить первичные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические проверки их знаний по работе и требованиям безопасности, а также осуществлять медицинское и лечение и выполнять оздоровительные мероприятия, предписанные медицинскими учреждениями, если за это платит работодатель.

41. Не только государственные чиновники имеют право проверять помещения с целью проверки условий безопасности. Кроме того, профсоюзы «и другие представительные органы» также могут «свободно проверять» соблюдение требований охраны труда и предлагать меры по устранению нарушений, которые должны рассматриваться работодателем.

42. Работодатели, имеющие более чем 50 работников, должны создать Службу охраны труда. Это требование не распространяется на ГРП, но это будет одним из требований для подрядчиков гражданских работ, имеющих более чем 50 работников.

43. Закон дает работникам право отказываться от выполнения работ, нарушающих требования охраны труда. Кроме того, работники, осуществляющие деятельность в опасных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск, другие льготы и компенсацию. В случае инвалидности

или смерти работодателя должны предоставлять компенсацию в многократном размере среднегодового заработка, а также а также в виде других сумм, требуемых законом.

4.2 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС-2

44. Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его стандартах в рамках ЭСС-2. Это помогает заемщикам в создавать прочные отношения между работниками и руководством и усиливает положительное влияние проекта посредством справедливого обращения с работниками в рамках проекта и обеспечения безопасных и благоприятных условий труда. Основные задачи ЭСС-2 включают в себя следующее:

- Содействие безопасности и здоровью на работе;
- Содействие справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям для сотрудников проекта;
- Защиту сотрудников проекта, включая уязвимых сотрудников, таких как женщины, людей с ограниченными возможностями, дети (рабочего возраста, в соответствии с ЭСС) и мигрантов, сотрудников, принятых на контрактной основе, общинных работников и работников первичного снабжения, если таковые имеются;
- Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддержка принципов свободы товариществ и коллективных обсуждений между сотрудниками проекта в соответствии с национальным законодательством;
- И
- Предоставление проектным сотрудникам доступных средств на решение вопросов, связанных с их работой.

45. ЭСС-2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, на определенное время, сезонных работников и трудящихся мигрантов. В тех случаях, когда работа государственных гражданских служащих связана с проектом, будь то в рамках полного или неполного рабочего дня, они все равно должны соблюдать условия и сроки своего существующего соглашения о трудоустройстве в государственном секторе, если только не имел место законный перевод на другую должность или прямое вовлечение в проект. ЭСС-2 не применяется к государственным гражданским служащим.

46. Условия труда и управление отношениями с сотрудниками. Заемщик должен разработать и внедрить письменные процедуры по управлению трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры определяют направление, в рамках которого проектные работники будут управляться, в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. Процедуры будут касаться того, как настоящие ЭСС будут применяться к различным категориям сотрудников проекта, включая прямых работников, и то, какие требования Заемщик будет предоставлять к третьим сторонам в отношении управления своими сотрудниками.

47. Работники проекта будут обеспечены четкой информацией и документацией, которая ясно объясняет условия их занятости. Информация и документация должна излагать их права в соответствии с национальным трудовым и рабочим законодательством (которое будет включать любые применимые коллективные договоры), включая также права, касающиеся часов работы, заработной платы, сверхурочной работой, компенсации и льгот, а также те права, которые связаны с требованиями этого ЭСС. Эта информация и документация будут предоставляться в начале трудовых отношений и при каких-либо существенных изменениях в условиях труда.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах ВБ, пожалуйста, перейдите по ссылке, приведенной ниже:

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

4.3 Пробелы в политике

Информация о требованиях Всемирного банка и основные пробелы в юридических требованиях в Таджикистане.

ЭСС и вопрос	Основные требования	Основные требования/пробелы в юридических процедурах в Таджикистане
А. Рабочие условия и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> - Письменные процедуры по трудовому управлению - Сроки и условия трудоустройства - Недопущение дискриминации и равные возможности - Организации рабочих - Разработка Планов управления Трудовыми ресурсами, включая гарантированные ЭСПУ подрядчика 	<ul style="list-style-type: none"> - Требуются контракты по трудоустройству, включая процедуры и условия трудоустройства - Требуется недопущение определенных видов дискриминации и в отношении сотрудников - Не существует положений планов управления трудовыми ресурсами.
В. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> - Детский труд - Принудительный труд 	<ul style="list-style-type: none"> - Нет принудительного труда (требуется свободная воля) - Определение детского труда - Принятая Национальная государственная программа по образованию по вопросам применения детского труда
С. Механизм предоставления жалоб (МПЖ)	<ul style="list-style-type: none"> - должен быть на месте МПЖ для прямых сотрудников и работников, нанятых по контракту 	<ul style="list-style-type: none"> - Нет гарантированного проектного МПЖ. - Применимо к: а) комиссия по разбирательству; б) Проверка условий труда при Министерстве труда; и с) суд. - Регистрация жалоб и процедуры ответа на жалобы указаны в Законе об апелляциях отдельных лиц и юридических лиц.
D. OHS	<ul style="list-style-type: none"> - Подробная процедура, необходимая для каждого проекта Требования к защите работников, железнодорожников, инцидентам, связанным с 	<ul style="list-style-type: none"> Нет детальных процедур, специально разработанных по каждому проекту.

	<p>документацией; срочной подготовке документов, решению существующих вопросов; и</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мониторинг выполнения OSH 	
Е. Категория работников	<ul style="list-style-type: none"> - Определяет категории работников 	Нет ссылки на общину и работников первичного снабжения.
Ф. Минимальный возраст сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> - Лицам до 14 лет запрещается прием на работу. - Лица, достигшие возраста от 14 до 18 лет, могут быть приняты на работу на определенных условиях. 	- Employment permissible for 15 plus age, but with guardian permission.
Г. Оценка работника - порядок определения соответствия работника занимаемой должности (выполняемой работы) путем оценки выполнения должностных обязанностей, уровня знаний, навыков и профессиональной подготовки	<ul style="list-style-type: none"> - Нет ясности 	- Представлено ясно
Н. Переподготовка - форма профессиональной подготовки, позволяющая овладеть другой профессией или специальностью.	<ul style="list-style-type: none"> - Нет ясности 	- Представлено ясно
И. Аттестация рабочих мест по условиям работы - система бухгалтерского учета, анализ и комплексная оценка всех факторов производственного круга, процесс напряженной и интенсивной работы на конкретных рабочих местах, оказывающий влияние на работоспособность и здоровье работника в процессе трудовой деятельности.	<ul style="list-style-type: none"> - Не существует 	- Представлено ясно

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

48. Директор ГРП при Минфине контролирует и руководит всеми работниками, связанными с проектом. Специалист по социальному развитию ГРП, а также специалист по Мониторингу и Оценке (МиО) будут ответственны за следующие шаги:

- Внедрение процедуры управления трудом;
- Обеспечение того, чтобы подрядчики, участвующие в строительных работах, соблюдали процедуры управления трудовыми ресурсами, а также подготовка планов безопасности и здоровья на рабочем месте перед отправкой работников на места;
- Обеспечение разработки контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями данного ПУТ и проектного **ESMF**, как детально изложено в Операционном Руководстве по проекту;
- Мониторинг с целью проверки, что подрядчики выполняют трудовые обязательства и обязательства в рамках защиты здоровья и безопасности в отношении к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с законодательством Таджикистана и соответствующими контрактами между ГРП и подрядчиками;
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Таджикистана по охране здоровья и безопасности на рабочем месте;
- Мониторинг и внедрение обучения по ПУТ и защите здоровья и безопасности для работников проектов;
- Обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб для работников проекта, а работники должны быть проинформированы о его цели и о том, как его использовать;
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности о защите здоровья безопасности на рабочем месте и при осуществлении работы;
- Мониторинг соответствия Кодексу поведения работников;

49. **РОМ** должны включать стандартные шаблоны контрактов, содержащие положения о ПУТ и охране здоровья и безопасности (ОЗБ) и подрядчиков (НПО, индивидуальные консультанты и гражданские работы), которые работают в соответствии с этими положениями. Виды ответственности в рамках ПУТ и охраны здоровья и безопасности подрядчиков включают в себя следующее:

- Соблюдение процедур управления трудовыми ресурсами и требования по защите здоровья и безопасности условий труда, указанные в контрактах, подписанных с ГРП.. Если число работников (прямые+ контрактники) превышает 50 человек, то подрядчики должны разработать свои собственные планы по управлению трудовыми ресурсами (ПУТ) и охране здоровья и безопасности **в соответствии с требованиями ЭСС-2**. Эти процедуры и планы будут представлены на рассмотрение и утверждение директору ГРП при Минфине, до того, как подрядчикам будет разрешено выехать на места.

•

- Наблюдение за применением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований охраны труда и требований по охране здоровья и безопасности;
- Ведение учета найма на работу и трудоустройства работников по контракту, как это предусмотрено в их контрактах
- Представление четкой информации всем сотрудникам о функциональных обязанностях и условиях принятия на работу;
- Гарантия того, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает о специально созданном телефонном номере ГРП, адресе электронной почты и веб-портале, через который каждый может подать претензии.
- Обеспечение первоначального обучения (включая подготовку социального характера) и регулярное обучение работников о требованиях охраны труда, включая обучение их правам в соответствии с законодательством Таджикистана, о рисках их работы, а также о мерах по снижению рисков до приемлемого уровня.
- В сотрудничестве с социальным специалистом ГРП проведение подготовки по вопросам процедур управления трудовыми ресурсами и безопасности труда для управления работой субподрядчиков; и
- Обеспечение того, чтобы все работники-подрядчики и субподрядчики поняли и подписали Кодекс поведения до начала работ и осуществление контроля за соблюдением Кодекса.

6. ВИДЫ ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

50. Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недопущения дискриминации и принципах равных возможностей. Не должно быть никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая набор, компенсацию, условия труда и сроков работы, доступ к профессиональной подготовке, продвижение по службе или прекращение трудовой деятельности. Меры, которые приводятся далее в **РОМ**, должны выполняться подрядчиками и контролироваться специалистом по мониторингу и оценке при ГРП, с целью обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками.

- Процедуры найма должны быть прозрачными, открыты для публики и не допускающими дискриминацию, а также открытыми в отношении этнической, религиозной, половой принадлежности, сексуальной ориентации, и людям с ограниченными возможностями
- Заявки на трудоустройство будут рассматриваться только в том случае, если они будут поданы в соответствии с процедурами официального заявления, установленными подрядчиками.

- Четкие должностные инструкции должны предоставляться до найма и детально разъяснять навыки, необходимые для каждой рабочей позиции;
- Все работники должны иметь письменные контракты с описанием условий и сроков работы, а содержание контрактов должно быть объяснено сотрудникам. Работники обязаны подписывать свои трудовые контракты;
- Неквалифицированная рабочая сила будет преимущественно набираться из охваченных проектом общин, поселений и муниципалитетов с целью набора не менее 50%.
- Сотрудники должны быть проинформированы по крайней мере за два месяца до своей запланированной даты прекращения контракта
- От работников по контракту не будет требоваться уплата каких-либо сборов за прием на работу. Если какие-либо сборы найма должны быть понесены, они должны оплачиваться работодателем (в этом случае, "Работодатель" считается подрядчиком.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия и сроки работы должны быть изложены на понятном для обеих сторон языке.
- В дополнение к письменной документации, устное объяснение условий и сроков работы будет дано работникам, которые могут испытывать сложности с пониманием документации.
- Отмечается, что проблем, связанных с языком, не ожидается, но если они все таки будут, то по мере необходимости для работников будет предоставлен перевод необходимой документации;
- Всем работникам, которые наняты для выполнения гражданских работ, должно быть 18 или более лет. Это будет одним из требований в контрактах ГРП с подрядчиками на выполнение гражданских работ.
- ГРП должна обеспечить, чтобы не принимались на работу рабочие -строители, возрастом от 15 до 18 лет. Им разрешено быть принятыми на работу только для выполнения офисных работ и на неполный рабочий день (во время школьных каникул).
- Обычное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. Принимая во внимание пятидневную рабочую неделю, продолжительность дневного рабочего дня определяется внутренними рабочими процедурами, одобренными работодателем после проведения первичных консультаций с представителями рабочих, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели. Продолжительность работы в дневное время не может превышать 5 часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет, и 7 часов для сотрудников в возрасте от 16 до 18 лет. Что касается студентов, которые совмещают учебу и работу - 2.5 часа, если они в возрасте от 14 до 16 лет и 3.5 часа для возраста от 16 до 18 лет. Что касается обычных рабочих условий, продолжительность дневного рабочего дня составляет 8 часов; для людей с ограниченными возможностями - 6 часов, для работников неполного рабочего дня - 4 часа. Шестидневная рабочая неделя также разрешена, но тогда продолжительность работы в дневное время не должно превышать 7 часов,

когда еженедельное общее количество часов равно 40, 6 часов – по еженедельной ставке 35 часов, и 4 часа- по еженедельной ставке 24 часов. Работа в ночные часы считается тогда, когда выполняется между 22 часами и 6 часами утра.

7. ВОЗРАСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

51. Закон Таджикистана запрещает лицам, не достигшим 18 лет, выполнять “вредную для здоровья и тяжелую” работу. Также, существуют специальные требования по отпуску, рабочим часам и другие условия трудоустройства. ГРП должна обеспечить, чтобы не принимались на работу строители, не достигшие 18 лет, если только они не нанимаются для выполнения офисной работы. В соответствии с местным законодательством, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть приняты на работу на укороченный рабочий день (во время каникул с разрешения родителей).
52. Подрядчики должны будут проверить возраст всех сотрудников. Это потребует от работников предоставить официальную документацию, включающую свидетельство о рождении, документ, определяющий личность, паспорт, а также школьные документы и медицинские документы. Если ребенок не достиг возраста, при котором разрешается начать трудовую деятельность, в том числе работу в проекте, должны быть предприняты все меры, чтобы прекратить работу этого сотрудника или вообще его вовлечение в проект для выполнения какой-нибудь работы, в наилучших интересах этого ребенка/сотрудника.

8. СРОКИ и УСЛОВИЯ НАЙМА НА РАБОТУ

53. Сроки и условия, применяемые к сотрудникам ГРП, изложены в “Правилах отдела кадров”. Эти внутренние трудовые правила и процедуры должны применяться к всем сотрудникам ГРП, которые будут работать по проекту (прямые сотрудники). Сроки и условия для прямых сотрудников, работающих неполный рабочий день, определены их индивидуальными контрактами.

53. ГРП применяет два вида трудовых контрактов: соглашения сроком на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников являются постоянными сотрудниками, работающими по одно годовым трудовым соглашениям с определенным ежемесячным жалованием. Все процедуры найма на работу документируются и хранятся в специальных папках для документов, в соответствии с требованиями трудового законодательства в Республике Таджикистан. Основываясь на обзоре существующих контрактов, подписанных Отделом ФУ ГРП, вся документация ведется в соответствии с требованиями, что касается контрактов сотрудников ГРП. Ежемесячные ведомости учета времени также хорошо ведутся и соблюдаются. Применяется модель 40 рабочих часов в неделю, что отражено в письменной форме. Необходимо отметить, что даже если сотрудники ГРП не являются государственными служащими и работают во внеурочные часы, то это не всегда документально учитывается и

оплачивается. В рамках проекта прямые сотрудники должны получать оплату за работу в внерабочие часы, в соответствии с условиями контракта, как этого требует местное законодательство.

54. Рабочие часы для сотрудников ГРП составляют 40 часов в неделю, или восемь часов в день. Известно, что Трудовой кодекс также требует 40 рабочих часов в неделю, но позволяет шестидневную рабочую неделю, что может требоваться от некоторых сотрудников Проекта. Прямые сотрудники Проекта должны будут получать оплату за работу во внерабочее время, в соответствии с условиями контракта, и как того требует национальное законодательство. Также, все сотрудники Проекта должны получать, как минимум, один выходной день (24 часа) после шести непрерывных дней работы.
55. Процедуры управления трудовыми ресурсами подрядчиков должны содержать в себе сроки и условия для работников, работавших на контрактной основе и на суб-контрактной основе. Эти условия и сроки должны соответствовать, как минимум с процедурами управления трудовыми ресурсами, Трудовым кодексом Таджикистана и оговорены в стандартных контрактах, которые должны использоваться ГРП в рамках этого Проекта. Примеры контрактов должны быть отражены в Руководстве о Проекте; необходимо соблюдать ПУТ и **ESMF** в рамках этих проектов.

9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

56. 9.1 Обзор

57. Существует два варианта, чтобы представлять жалобы в отношении ПРРД для заинтересованных лиц в рамках проекта и обычных граждан, а именно, жалобы представляются в соответствии с Механизмом рассмотрения жалоб в рамках Проекта (МВУ) и также, есть Служба Всемирного банка по возмещению ущерба (СВУ). МВУ в рамках ПРРД должен основываться на Законе Республики Таджикистан "Об обращениях физических и юридических лиц", а также на инструкциях Правительства Республики Таджикистан "О Процедурах ведения документации по обращению граждан с претензиями".
58. Поскольку, как ожидается, отдельные подрядчики, которые будут наняты в рамках проекта, будут их числа местных жителей, малые или средние предприятия, НПО, маловероятно, что они смогут сами разработать свой собственный механизм рассмотрения жалоб. В рамках Проекта необходимо будет использовать МВУ для разрешения жалоб от работников проекта. По существу, Механизм решения по жалобам будет развернут на двух уровнях - один на национальном в городе Душанбе, а другой – по одному в каждом целевом районе. Работники по контракту должны быть проинформированы и им должно рекомендоваться напрямую связываться с ГРП на национальном уровне с целью разрешения существующих вопросов, связанных с работой. Регистрация жалоб должна осуществляться специалистом по социальному развитию при ГРП, который должен немедленно

информировать подрядчика после получения рабочих жалоб от работников по контракту и затребовать выполнения необходимых действий по устранению проблемы. Этот специалист должен будет отслеживать статус удовлетворения жалобы до тех пор, пока она не будет считаться закрытой. Более подробная информация должна быть разработана в Операционном Руководстве по проекту.

9.1 Структура МВУ

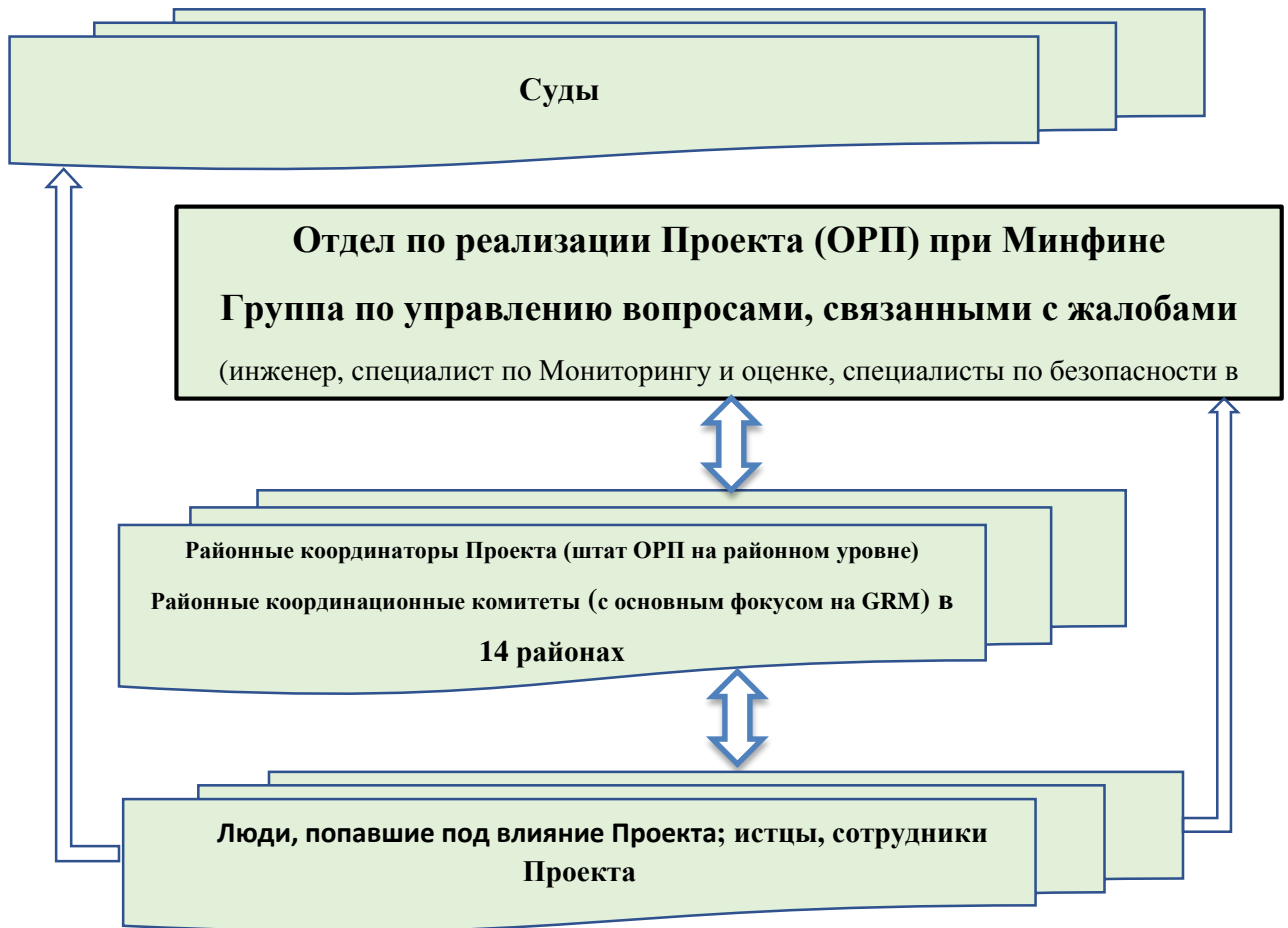
59. *Структура рабочего МВУ в рамках ПРРД* будет состоять из двух уровней, один-районный, а другой- масштаба национального ГРП.

59. Районного масштаба. *Районный координационный комитет*, который должен быть создан в каждой районной администрации (хукумат), также будет рассматривать и решать жалобы в течение 30 дней с момента получения жалобы. РКК будет возглавляться заместителем председателя Хукумата и включать в себя ключевые департаменты, связанные с РДРВ: финансовые вопросы, вопросы здравоохранения, образования, связи с общественностью, строительства, земельные вопросы и вопросы водоснабжения.
60. РКК будет оказывать поддержку со стороны местного Районного Координатора проекта (РКП), нанятого ГРП, который будет назначен в качестве координационного центра по рассмотрению жалоб (КЦЖ) и будет отвечать за ведение учетной документации по решению вопросов, касающихся жалоб. Если вопрос не может быть решен на районном уровне, тогда РКК должен передать его в центральный ГРП при Минфине.
61. Национальный уровень. Если возникла ситуация, когда нет ответа от ГРП районного уровня, или ответ не является удовлетворительным, то заявители и ответчики могут связаться с ГРП при Минфине напрямую, чтобы отследить процесс удовлетворения жалобы. ГРП при Минфине должен учредить Группу по управлению жалобами (в состав которой входят инженер, специалист по мониторингу и оценке, по социальной и экологической безопасности) и создать КЦЖ, чтобы он отвечал за разрешение жалоб и вопросов, связанных со всеми районами и компонентами Проекта. Директор ГРП при Минфине принимает окончательное решение после тщательного анализа результатов расследования и проверки.

Временные сроки по удовлетворению жалобы на центральном уровне ГРП при Минфине составляет 30 дней после получения жалобы. Заявитель должен быть проинформирован о результатах немедленно и не позднее чем через 5 дней после принятия решения.

62. Механизм подачи на апелляцию Если жалоба все-таки не была удовлетворена, с точки зрения заявителя, тогда он может подать на апелляцию в соответствующий суд.

Рис. 1. Таблица организации GRM



9.2 Журналы жалоб

63. Координационный центр по удовлетворению жалоб должен вести местные журналы жалоб, обеспечивая, чтобы каждая жалоба носила индивидуальный номер, по которому можно было ее отследить в системе, а также должны быть зарегистрированы шаги, которые предпринимались в отношении удовлетворения жалобы. При получении ожидаемых ответов о проводимой деятельности по Проекту, включая жалобы, необходимо определить следующее:

- Тип запроса;
- Категория запроса;
- Люди, ответственные за изучение и выполнение действий по запросу;
- Сроки для удовлетворения запроса/жалобы;
- Согласованный план действий.

64. Специалист по социальному развитию в рамках проекта и районные проектные координаторы (по одному в каждом районе) должны обеспечить, чтобы каждая

жалоба имела свой индивидуальный справочный номер, а также что действия по каждой жалобе надлежащим образом отслеживались и регистрировались.

В журнале должна содержаться следующая информация:

- Имя заявителя, его местожительство и детали жалобы.
- Дата и обращение с жалобой.
- Дата, когда Журнал жалоб был загружен в проектную базу данных.
- Подробная информация о предлагаемых корректирующих мерах, название уполномоченного органа, дающего одобрение.
- Дата, когда предлагаемые шаги по исправлению ситуации были направлены заявителю (при необходимости).
- Подробная информация о заседании Комитета по рассмотрению жалоб (при необходимости).
- Дата разрешения вопроса.
- Дата, когда ответ был направлен заявителю.

9.3 Мониторинг и отчетность по жалобам

65. Специалист по социальному развитию при ГРП будет нести ответственность за осуществление следующих шагов:

- Сбор и анализ качественных данных от КЦЖ о количестве, содержании и статусе жалоб, а также загрузку этой информации в единую базу данных проектов;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложений по мерам их разрешению;
- Представление ежеквартальных отчетов о механизмах возмещения ущерба (МВУ) специалисту по мониторингу и оценке ГРП.

Ежеквартальные отчеты, которые должны будут представляться со стороны ГРП, будут включать Раздел по МВУ, в котором содержится следующая обновленная информация:

- Статус внедрения МВУ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета, и т.д.);
- Качественные данные о количестве полученных жалоб/(заявлений, предложений, претензий, положительных решений вопросов), уделяя особое внимание тем жалобам, которые связаны с ЭСС-2 и 5 ВБ, и количеству разрешенных претензий.
- Количественные данные о типе жалоб и ответов, представленных вопросах и жалобах, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворения, принимая во внимание меры, которые были приняты;
- Любые принятые действия по исправлению ситуации.

ГРП должен будет использовать Стандартные документы Банка о закупках за 2017 год для приглашения к сотрудничеству и контрактов, и эти документы должны включать положения ЭСС о трудовых и профессиональных, а также санитарных требованиях и требованиях по безопасности.

В рамках процесса отбора подрядчиков, которые будут привлекать контрактных работников, ГРП может изучить следующую информацию:

- Информация в отчетах, открытых публике, например, реестры компаний и открытые публике документы, касающиеся нарушений действующего трудового законодательства, в том числе отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов
- Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и одобрения
- Документы, касающиеся системы управления трудом и системы охраны здоровья и безопасности на работе (например, руководства по персоналу, программа по соблюдению мер безопасности)
- Определение персонала по управлению трудовыми ресурсами, безопасности и медицинского персонала, их квалификации и сертификации
- Ведение записей о трудовых судебных разбирательствах
- Аттестация/выдача разрешений/предоставление обучения работникам для выполнения требуемой работы
- Записи о нарушениях техники безопасности и причинении вреда здоровью, а также предпринятые ответные меры
- Записи о несчастных случаях и смертельных исходах и уведомления об этом руководству
- Записи о необходимых пособиях работникам в соответствии с законодательством и доказательства о зачислении работников в соответствующие программы
- Отчеты о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату
- Определение членов комитета по безопасности и отчеты о проводимых заседаниях
- Copies of previous contracts with contractors and suppliers, showing inclusion of provisions and terms reflecting ESS2 or equivalent requirements.
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, показывающие включение условий и сроков, отражающих требования в рамках ЭСС-2 или эквивалентные требования

9.4 Система Всемирного банка по рассмотрению жалоб

68. Работники проекта, которые считают, что они попали под негативное влияние проекта, поддерживаемого Всемирным банком (ВБ), могут подавать жалобы в соответствии с существующими механизмами рассмотрения жалоб на уровне проектов или в Службу ВБ по рассмотрению жалоб (СВУ). СВУ гарантирует, что полученные жалобы оперативно рассматриваются с целью решения проблем, связанных с проектами. Попавшие под негативное влияние проекта общины и отдельные физические лица могут представить свои жалобы в независимую инспекционную группу ВБ, которая определяет, был ли причинен ущерб или мог бы быть причинен в результате несоблюдения ВБ своей политики и процедур.

Претензии могут представляться в любое время после того, как на вопрос было обращено внимание Всемирного банка, а руководству Банка была предоставлена возможность ответить на жалобу. Для получения информации о том, как подать жалобы в Службу Всемирного банка

по рассмотрению жалоб (СВУ), пожалуйста, перейдите по ссылке:

<http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Для получения информации о том, как подавать жалобы в Инспекционную группу

Всемирного банка, пожалуйста, перейдите по ссылке: www.inspectionpanel.org.

10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

Строительные и другие контракты должны будут включать положения, касающиеся охраны здоровья и безопасности при выполнении работ на рабочем месте, как это предусмотрено в Стандартных документах Всемирного банка о закупках и в соответствии с законодательством Республики Таджикистан.

ГРП должна будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении работников, принятых по контракту, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательства, заверения и гарантии) и процедур по управлению трудовыми ресурсами. Это может включать периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки местоположений проекта и рабочих мест, а также отчеты об управлении трудовыми ресурсами и отчеты, составленные подрядчиками. Записи подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами и отчеты, которые могут рассматриваться, должны включать следующее: образцы трудовых контрактов или договоренностей между третьими сторонами и контрактными работниками, записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, доклады, касающиеся инспекций по вопросам безопасности, включая случаи гибели людей и инцидентов, а также осуществление мер по исправлению положения, отчеты, связанные со случаями несоблюдения национального законодательства, а также отчеты о тренингах для работников, нанятых по контрактам, с целью разъяснения профессиональных рисков для здоровья и безопасности на рабочем месте и профилактических мер.