

**ПРОЕКТ ЕДИНОЕ ЗДОРОВЬЕ ДЛЯ
ПРОФИЛАКТИКИ ПАНДЕМИЙ И УСТОЙЧИВОСТИ
ПРОДОВОЛЬСТВЕННЫХ СИСТЕМ В
ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ**

(P181459)

**ФАЗА 1 МНОГОЭТАПНОГО ПРОГРАММНОГО
ПОДХОДА**

**РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН
ПРОЦЕДУРА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ
РЕСУРСАМИ**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ
(ПУТР)**

Ноябрь 2024 г.

СОКРАЩЕНИЯ

УАП	Устойчивость к антимикробным препаратам
УПП	Управление противомикробными препаратами
КПБ	Комитет по продовольственной безопасности
ССО	Сотрудник по связям с общественностью
ЕСР	Экологические и социальные рамки
ЭСС	Экологические и социальные стандарты Всемирного банка
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
АРККТ	Анализ рисков и критические контрольные точки
МАР	Международная ассоциация развития
СВО	Совместная внешняя оценка
РТ	Республика Таджикистан
туберкулез	Туберкулез
МЗСЗН	Министерство здравоохранения и социальной защиты населения
МПП	Многоэтапный программный подход
ФБП	Фонд борьбы с пандемией
ЦУП	Центр управления проектами
НПД	Национальный план действий
ЭВУ	Эффективность ветеринарных услуг
СЭН/СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
ООПТ	Особо охраняемые природные территории
СОП	Стандартные операционные процедуры
ВБ	Всемирный Банк
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ВВЕДЕНИЕ	4
1.1	Введение.....	4
1.2	Описание проекта.....	6
2.	ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ПО ПРОЕКТУ	9
2.1	Тип Работников	9
2.2	Количество рабочих проекта	10
2.3	Характеристики работников проекта.....	11
2.4	Сроки выполнения требований по труду	12
3	ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	12
3.1	Основные трудовые риски.....	12
3.2	Риски для здоровья и безопасности труда: этап строительства	13
4	КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВБ ЭСС2	24
4.1	Национальное трудовое законодательство.....	24
4.2	Охрана труда и техника безопасности.....	27
4.3	Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2.....	28
5	ОСНОВНЫЕ ПРОБЕЛЫ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС2 ВСЕМИРНОГО БАНКА	29
6	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	32
7	ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ.....	34
8	ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА	36
9	УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ.....	36
10	МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	38
10.1	Описание проекта МРЖ	39
10.2	Рассмотрение деликатных жалоб	41
10.3	Обязанности МРЖ	42
10.4	Национальная система рассмотрения жалоб в Таджикистане	44
10.5	Система рассмотрения жалоб Всемирного банка	44
11	УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ.....	45
	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	51
	Приложение 1.Образец кодекса поведения для сотрудников.....	51

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Введение

Страны Центральной Азии сталкиваются со значительными региональными проблемами, включая предотвращение и подготовку к будущим пандемиям, повышение устойчивости продовольственных систем и управление рисками и возможностями, связанными с ростом животноводства и трансграничным перемещением животных и продуктов животного происхождения. Эти общие проблемы являются главным приоритетом для правительств и требуют скоординированных региональных усилий, поскольку стратегии отдельных стран сами по себе недостаточны для эффективного решения этих проблем.

14 ноября 2022 года подписание Совместного коммюнике под названием «Защита продовольственных систем, предотвращение будущих пандемий в Центральной Азии» подчеркнуло приверженность стран Центральной Азии — Казахстана, Киргизской Республики, Республики Таджикистан, Туркменистана и Узбекистана — совместной работе. Это соглашение признает «Единое здоровье» ключевым подходом к решению этих региональных проблем, содействуя межсекторальному сотрудничеству между сельским хозяйством, окружающей средой, здравоохранением и ветеринарными службами.

Подход Единое здоровье— это комплексная, интегрированная стратегия, которая стремится сбалансировать и оптимизировать здоровье людей, животных и экосистем. Он признает взаимосвязь здоровья человека, здоровья животных (как домашних, так и диких), здоровья растений и более широкой окружающей среды, включая экосистемы. Благодаря сотрудничеству в различных секторах и дисциплинах Единое здоровье стремится улучшить благополучие и бороться с угрозами здоровью и экосистемам, обеспечивая при этом доступ к чистой воде, энергии, воздуху, безопасной и питательной пище, решая проблему изменения климата и внося вклад в достижение целей устойчивого развития.

Для поддержки этих совместных усилий разрабатывается Рамочная программа действий «Единое здоровье в Центральной Азии», которая представляет собой дорожную карту и механизмы координации для регионального сотрудничества. Эта рамочная программа будет сосредоточена на профилактике и готовности к пандемиям, контроле зоонозов и устойчивости к противомикробным препаратам (УАП), а также мерах безопасности пищевых продуктов, все с целью укрепления устойчивости региона к будущим вызовам в области здравоохранения и окружающей среды.

Республика Таджикистан, горная и не имеющая выхода к морю страна с уровнем дохода ниже среднего, с населением более 10,3 млн человек (2023 г.), в последние годы переживает сильный рост и социальный прогресс. Тем не менее, Республика Таджикистан продолжает сталкиваться с основными источниками уязвимости, включая отсутствие экономической диверсификации, сильную зависимость от денежных переводов и экспорта, а также подверженность изменению климата. Республика Таджикистан заняла 140-е место из 195 стран в Глобальном индексе безопасности здравоохранения 2021 года, что делает ее страной с самым низким рейтингом в Центральной Азии.

Несмотря на то, что были предприняты шаги по борьбе с шестью приоритетными зоонозными заболеваниями, а в мае 2018 года был принят национальный план действий по борьбе с устойчивостью к противомикробным препаратам (УПП), в стране отсутствуют целостные системы

надзора и контроля, а устойчивые к лекарственным препаратам патогены угрожают подорвать усилия¹. Правительство определило шесть зоонозов в качестве приоритетных: бешенство, сибирская язва, бруцеллез, кистозный и альвеолярный эхинококкоз и чума. Основные факторы риска зоонозов, пищевых заболеваний и УПП включают системные недостатки в системах надзора, здравоохранении человека и животных, управлении безопасностью пищевых продуктов, реалиях животноводческого сектора, ухудшении состояния окружающей среды и изменении климата. Надзор за болезнями ограничен отсутствием систем раннего оповещения, лабораторных возможностей для диагностики и подтверждающего тестирования, данных в реальном времени и интегрированных данных, возможностей удаленного тестирования (включая транспортировку образцов), а также коммуникации и координации в области здоровья человека и животных. Лабораториям не хватает инфраструктуры и оборудования, обученного персонала, цифровых систем управления данными, внешних и других программ обеспечения качества (помимо программ по ВИЧ, туберкулезу и безопасности пищевых продуктов) и достаточной плотности для покрытия страны. А руководящие принципы качества, которым следуют национальные референтные лаборатории, не применяются широко другими лабораториями.

В здравоохранении человека эффективный контроль заболеваний затрудняется недофинансированием и недостаточной инфраструктурой, а риск УАП повышается из-за культурных факторов, несогласованных стимулов поставщиков и отсутствия регулирования, что приводит к неэффективному использованию лекарств, в частности антибиотиков. Еще больше подрывая эффективность, практика назначения лекарств государственными поставщиками в Республике Таджикистан часто противоречит установленным медицинским рекомендациям. Чрезмерное назначение антибиотиков и инъекционных препаратов обусловлено не только факторами со стороны предложения, такими как отсутствие знаний у поставщиков и давление со стороны фармацевтической промышленности: они могут быть запрошены пациентами даже при отсутствии клинических показаний (Ричардсон, Саутенкова и Болоховец 2015; Кааэ и др. 2020). Антибиотики не требуют рецепта в Республике Таджикистан, и в результате многие люди покупают их в розничных аптеках без предварительной консультации с медицинским работником. Также сообщается, что из-за нехватки денег некоторые пациенты не покупают полные курсы антибиотиков, что способствует росту бактерий с множественной лекарственной устойчивостью (Кааэ и др. 2020).

В сельскохозяйственном секторе риск обусловлен неадекватными ветеринарными услугами и низким уровнем вакцинации мелких жвачных животных, а также неконтролируемой трансграничной миграцией скота и торговлей. Поскольку 75 процентов населения проживает в сельской местности и имеет высокую плотность поголовья скота, частое взаимодействие человека и животных увеличивает риск передачи зоонозов, особенно в районах с высокой плотностью поголовья скота, таких как Хатлонская область. Между тем, чрезмерный выпас скота и неадекватное управление отходами животноводства, а также сложные (и меняющиеся) климатические условия, характеризующиеся жарой и засухливостью, влияют на возникновение заболеваний и восприимчивость хозяина. Что касается безопасности пищевых продуктов, технические регламенты существуют, но отсутствие межведомственной координации, лабораторных возможностей и контроля за продуктами питания ослабляет их реализацию. Забой скота на приусадебных участках

¹Несмотря на то, что заболеваемость туберкулезом (ТБ) снизилась на 28 процентов в период с 2016 по 2020 год благодаря интенсивным усилиям, Республика Таджикистан по состоянию на 2023 год оставалась одной из 30 стран с самым высоким бременем туберкулеза с множественной лекарственной устойчивостью в мире. А в 2019 году около 1297–4766 человек умерли из-за УПП (IHME 2019).

также увеличивает риск попадания в пищевую цепочку таких заболеваний, как сибирская язва и бруцеллез. Конкретные недостатки, выявленные в ходе совместной внешней оценки (JEE) и оценки эффективности ветеринарных служб (PVS) (оценки 2/5), касаются систем надзора и раннего обнаружения, направления и транспортировки образцов, межсекторального управления биобезопасностью и биозащитой, пунктов въезда (ПВ), непрерывного и (пара)ветеринарного образования, а также способности управлять использованием ветеринарных противомикробных препаратов и резистентностью.² Правительство одобрило подход «Единое здоровье» и твердо намерено содействовать региональному и межсекторальному сотрудничеству по этим вопросам.

1.2 Описание проекта

Компонент программы 1: Укрепление единого управления здравоохранением

Этот компонент создаст и укрепит новые и существующие региональные и национальные институты для эффективного планирования, координации, мониторинга и оценки вмешательств, которые позволят региону и странам лучше предотвращать, готовиться и реагировать на ключевые зоонозные заболевания, УПП и угрозы безопасности пищевых продуктов. Мероприятия в рамках этого компонента будут включать гендерные вопросы и цели по смягчению последствий изменения климата и адаптации в основу системы управления Единое здоровье. Этот компонент состоит из трех подкомпонентов.

Подкомпонент 1.1: Многосекторальное планирование и координация. Этот подкомпонент направлен на обеспечение координации на национальном и региональном уровнях, необходимой для внедрения регионального подхода «Единое здоровье». Он будет финансировать: (а) создание, развитие и укрепление специализированных координационных структур на региональном и национальном уровнях; (б) деятельность по стратегическому планированию и разработку национальных планов действий, включая Национальный план действий «Единое здоровье» (НПД-ЕЗ) и Национальный план действий по безопасности здоровья (НПДБЗ); и (с) стратегические консультации по региональным вопросам, включая торговые стандарты и правила, системы общественного здравоохранения, а также национальные и трансграничные программы по сохранению дикой природы.

Подкомпонент 1.2: Коммуникация и взаимодействие с заинтересованными сторонами. Этот подкомпонент позволит обмениваться информацией и станет основой для межсекторального и межстранового сотрудничества. Он будет финансировать: (а) разработку и реализацию мероприятий, таких как кампании; и (б) проектирование, разработку и управление национальными цифровыми платформами Единое здоровье и Центральноазиатским порталом Единое здоровье для содействия межсекторальному обмену информацией.³ Национальные цифровые платформы и региональный портал будут использоваться Компонентом 4 для мониторинга, оценки, обучения и адаптивного управления проектами.

Подкомпонент 1.3: Нормативные рамки Единое здоровье. Этот подкомпонент будет способствовать устранению узких мест в регулировании и созданию стимулов для внедрения Единое здоровье. Он будет финансировать: (а) обзоры правовых и нормативных рамок, включая сравнительные оценки на региональном уровне; и (б) политические консультации и разработку

²Страна получила оценку 2 или 3 из 5 по всем параметрам оценки JEE и PVS, где 1 — самый низкий балл.

³Предоставление специалистам по принципу «Единое здоровье» доступа к соответствующим данным, таким как заболеваемость и связанные с ней показатели здоровья, международные стандарты и руководящие документы, научные данные и учебные материалы.

нормативных рамок и других политик, способствующих межсекторальному и межстрановому сотрудничеству (например, по торговле и связям, гармонизации региональных стандартов и сотрудничеству таможенных органов).

Компонент программы 2: Повышение уровня знаний и потенциала рабочей силы в рамках концепции «Единое здоровье»

Этот компонент будет генерировать знания Единое здоровье и укреплять соответствующий кадровый потенциал. Ожидается, что компонент поможет улучшить межсекторальное сотрудничество, вовлечение женщин и климатические результаты за счет поддержки развития и обмена знаниями между лицами, принимающими решения, специалистами-практиками и работниками сообщества. Этот компонент состоит из двух подкомпонентов.

Подкомпонент 2.1: Развитие знаний. Этот подкомпонент направлен на расширение доказательств и знаний Единое здоровье путем развития исследовательского потенциала и программ. Он будет финансировать: (а) разработку и реализацию оценок (в частности, SPAR, JEE, PVS и обзоров действий, таких как EAR, IAR и AAR)⁴), опросы и другие аналитические данные, касающиеся приоритетных зоонозных и пищевых заболеваний, УПП и предоставления услуг Единое здоровье (например, эпидемиологические исследования сибирской язвы, бруцеллеза, эхинококкоза, кишечной палочки, бешенства и сальмонеллеза, а также исследования программ и практик управления противомикробными препаратами); (b) многосекторальные оценки рисков опасностей и расстановка приоритетов; и (c) создание многопрофильных партнерств с участием национальных и международных организаций для проведения научных и практических исследований, а также для разработки и проведения обучения.

Подкомпонент 2.2: Образование и обучение. Этот подкомпонент направлен на институционализацию подхода «Единое здоровье» и его реализацию путем укрепления соответствующих возможностей специалистов в области сельского хозяйства, ветеринарии, охраны окружающей среды и общественного здравоохранения. Он будет финансировать мероприятия, которые: (а) разрабатывают и впоследствии обновляют национальные многоотраслевые стратегии развития рабочей силы и планы внедрения; (b) разрабатывают учебные программы для учебных курсов в соответствующих технических областях, включая управление противомикробными препаратами (УПП), управление, надзор, лабораторные исследования, мониторинг и оценку (МИО) и информационные системы; (c) создают региональную учебную платформу «Единое здоровье»; (d) проводят обучение для специалистов во всех соответствующих секторах (например, политиков, фермеров, консультантов, (пара)ветеринаров, егерей дикой природы, клинических лесников, работников здравоохранения и фармацевтов); и (e) проводят функциональные упражнения, такие как имитационные упражнения, для проверки и наращивания потенциала по подготовке и реагированию на приоритетные зоонозные и пищевые патогены и другие угрозы безопасности пищевых продуктов.

Компонент программы 3: Улучшение систем профилактики и реагирования «Единого здоровья»

Этот компонент будет инвестировать в системы наблюдения и реагирования, необходимые для предотвращения, мониторинга, обнаружения и реагирования на приоритетные зоонозные и пищевые заболевания, а также УПП. Климатические риски и уязвимые группы населения получат

⁴SPAR = Ежегодная отчетность по самооценке государства-участника; JEE = Совместная внешняя оценка; PVS = Эффективность ветеринарных служб; EARs = Экстренные обзоры после принятия мер; IARs = Внутрипроектные обзоры; AARs = Послепроектные обзоры.

внимание в системах профилактики и реагирования Единое здоровье, разработанных при поддержке Компонента. Этот компонент состоит из двух подкомпонентов.

Подкомпонент 3.1:Лабораторные сети. Этот подкомпонент будет укреплять лабораторные системы для информирования о мерах профилактики, мониторинга, обнаружения и реагирования на основе риска на национальном и региональном уровнях. Подкомпонент будет: (а) строить, ремонтировать и оснащать лабораторные помещения; (b) адаптировать и помогать лабораториям принимать международные стандартные операционные процедуры (СОП); (с) поддерживать мероприятия по контролю и обеспечению качества; (d) создавать национальные и региональные сети аккредитованных референтных лабораторий; (е) разрабатывать и обновлять руководящие принципы, планы и СОП для диагностических и лабораторных сетей; и (f) разрабатывать системы управления лабораторной информацией, которые будут совместимы с другими информационными системами в соответствующих секторах и между ними.

Подкомпонент 3.2:Системы надзора и контроля. Этот подкомпонент усилит соответствующие системы надзора и управления чрезвычайными ситуациями. С этой целью он будет: (а) поддерживать и расширять охват системы надзора на основе оценки рисков; (b) разрабатывать или модернизировать системы идентификации и прослеживаемости животных и пищевых продуктов; (с) улучшать сбор, обработку и транспортировку образцов в лаборатории; (d) создавать и укреплять совместимые информационные системы для обмена данными надзора внутри и между секторами; (е) поддерживать меры по водоснабжению, санитарии и гигиене и инфраструктуру в различных условиях (включая животноводство, переработку и сбыт пищевых продуктов, здравоохранение и жилые помещения); (g) создавать или укреплять меры готовности (например, карантинные станции и зоны, а также трансграничный надзор) в назначенных пунктах въезда (ПВ); (h) поддерживать принятие анализа рисков и критических контрольных точек (НАССР) в цепочках поставок продовольствия; (i) усиливать процедуры профилактики и контроля инфекций в медицинских учреждениях; (j) создавать или укреплять группы быстрого реагирования и оперативного реагирования, а также центры чрезвычайных операций в области общественного здравоохранения; и (k) поддержка мероприятий по управлению чрезвычайными ситуациями и реагированию на них (включая расследования, инспекции, меры реагирования на чрезвычайные ситуации и управление случаями).

Компонент программы 4: Управление проектами, мониторинг и оценка, обучение

Компонент будет финансировать расходы, связанные с мониторингом и оценкой, а также учебную программу Программы, которая, среди прочего, позволит сформировать совокупность фактических данных по гендерным вопросам в ГПР, а также реализацию и координацию Программы на национальном и региональном уровнях.

Поскольку техническая оценка (например, технико-экономические обоснования, детальные проекты) и конкретные места проведения работ в рамках проекта не определены и/или не готовы, а их конкретные последствия не известны при оценке проекта, принимается рамочный подход.

В Республике Таджикистан определены четыре агентства по реализации проектов:

- Министерство здравоохранения и социальной защиты населения Республики Таджикистан;
- Министерство сельского хозяйства Республики Таджикистан;
- Комитет продовольственной безопасности при Правительстве Республики Таджикистан;
- Комитет охраны окружающей среды при Правительстве Республики Таджикистан.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА ПО ПРОЕКТУ

2.1 Тип Работников

Всемирный банк ЭСС 2 классифицирует работников на прямых работников, контрактных работников, общественных работников и основных поставщиков. Ожидается, что проект будет охватывать следующие категории работников: прямые работники и контрактные работники. Прямые работники — это сотрудники Центр управления проектом(ЦУП), отвечающие за общую реализацию и координацию проекта, краткосрочные консультанты, участвующие в подготовке проектной документации и оценочных работах, а также другие специалисты и работники, нанятые непосредственно проектом. Контрактные работники — это работники компаний и организаций, выбранных для выполнения проектных мероприятий. Определение категории работников согласно ЭСС2 приведено ниже:

Прямые работники:Люди, нанятые или привлеченные напрямую Заемщиком (включая инициатора проекта и агентства по реализации проекта) для работы конкретно в связи с проектом. Таким образом, «прямой работник» — это работник, с которым Заемщик имеет прямые договорные трудовые отношения и определенный контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. Работник нанят или привлечен Заемщиком, получает оплату напрямую от Заемщика и подчиняется ежедневным инструкциям и контролю Заемщика. Примерами прямых работников могут быть люди, нанятые или привлеченные подразделением по реализации проекта Заемщика для выполнения проектирования и надзора, мониторинга и оценки или взаимодействия с сообществом в связи с проектом.

Работники по контракту:Лица, нанятые или привлеченные через третьих лиц для выполнения работы, связанной с основными функциями проекта, независимо от местоположения, называются контрактными работниками. Таким образом, «контрактный работник» — это работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работы или предоставления услуг, связанных с основными функциями проекта, где третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работниками проекта. В таких обстоятельствах трудовые отношения возникают между третьей стороной и работником проекта, даже если работник проекта работает на постоянной основе над проектными мероприятиями.

Работники сообщества:Люди, работающие или вовлеченные в предоставление общественных работ, называются общественными работниками. Тип проектов, в которых участвуют общественные работники, может значительно различаться по сложности, продолжительности и типу работы; количеству вовлеченных работников; типам выгод проекта и способу, которым ЭСС2 применяется к участию общественных работников. Примеры варьируются от проектов, целью которых является строительство мелкомасштабной общественной инфраструктуры, до региональных или национальных проектов, разработанных для обеспечения социальной защиты для решения проблемы безработицы или неполной занятости. Применение ЭСС2 к таким проектам призвано устранять соответствующие риски и воздействия пропорционально, с учетом конкретного контекста, целей и дизайна проекта.

Работники сообщества не будут участвовать в проекте. Сообщества не будут играть никакой роли в закупках и управлении любыми контрактами. Местные жители могут быть наняты в качестве сотрудников подрядчиками по гражданским работам, и как таковые они будут подпадать под положения контрактных работ этого ПУТР и соответствующих ПУТР подрядчиков.

Работники первичного снабжения:Люди, нанятые или привлеченные основными поставщиками Заемщика, называются работниками первичного снабжения. Таким образом, «работник первичного снабжения» — это работник, нанятый или привлеченный основным поставщиком, поставляющий товары и материалы для проекта, над которым основной поставщик осуществляет контроль за работой, условиями труда и обращением с этим лицом.

Ожидается, что в этом проекте не будут участвовать работники первичной поставки.

2.2 Количество рабочих проекта

Точное количество работников проекта, которые будут задействованы в связи с Проектом, в настоящее время неизвестно. Однако ниже приведены некоторые оценочные цифры. В рамках данного Проекта в категории прямых работников находятся:

- ЦУП в Душанбе; а также
- Любые внешние консультанты, которые будут привлечены к проекту.

Для государственных служащих, участвующих в операциях Проекта, независимо от того, работают ли они полный или неполный рабочий день, применяются положения и условия их действующих контрактов или назначений в государственном секторе. При привлечении внешних консультантов применяются положения национального законодательства о найме на работу, параллельно с соблюдением требований настоящего ПУТР.

Категория контрактных работников включает в себя работников подрядчиков и поставщиков услуг, которые будут привлечены к гражданским работам для нужд подпроектов. Возможно, что подрядчик будет привлекать нескольких субподрядчиков, и в таких случаях работники субподрядчиков также будут считаться контрактными работниками.

В таблице ниже приведены данные на основе предварительной оценки на момент подготовки настоящего ПУТР. *Данные в Стол 1 ниже следующая информация будет обновлена ЦУП впоследствии, после того как станут известны более точные данные о привлеченных прямых работниках и работниках по контракту.*

Стол 1: Работники проекта

Тип работников	Организация	Количество рабочих проекта (оценка)	Тип задач	Расположение
Прямые работники	ЦУП	15	Надзор за проектами, мониторинг и оценка,	Душанбе

Тип работников	Организация	Количество рабочих проекта (оценка)	Тип задач	Расположение
			местная координация и управление.	
Прямые работники	Консультанты на короткий срок	Будет определено	Консультации по вопросам охраны окружающей среды и Социальные проблемы, имеющие значение для проекта	Душанбе
Прямые работники	Консультанты на короткий срок	Будет определено	Мероприятия по наращиванию потенциала и обучению	Душанбе
Работники по контракту	НПО (Пешсаф, Табиати Йоввои)	5	Мониторинг путей миграции диких животных и перелетных птиц.	Проектные площадки
Работники по контракту	Компонент 2 и 3 Подрядчики	~ 200	Строительство, ремонт и оснащение лабораторных учреждений общественного здравоохранения и ветеринарии, а также учебно-ресурсного центра	Места строительства/ремонта

Процедуры управления трудовыми ресурсами устанавливают процедуры, в которых будут выявляться потенциальные риски детского труда, принудительного труда и серьезные проблемы безопасности, которые могут возникнуть в отношении работающих по контракту работников, включая роли и обязанности по контролю за подрядчиками.

2.3 Характеристики работников проекта

Строительные работы ожидаются в рамках Компонента проекта 2 и 3, который включает строительство, реконструкцию и оснащение лабораторий общественного здравоохранения и ветеринарии по всей стране и строительство национального учебного и ресурсного центра в

Душанбе. Другие компоненты в основном сосредоточены на обучении, информационных кампаниях, институциональном развитии и мероприятиях по обмену информацией.

Прямые работники будут наняты ЦУП, скорее всего, те, кто имеет опыт работы с международными проектами. Ожидается, что доля женщин среди прямых работников (работающих в ЦУП) составит не менее 30%.

Учитывая характер строительных работ проекта и особенности рынка рабочей силы в Республике Таджикистан, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что женщины будут наняты подрядчиками в более ограниченном количестве. Предполагается, что женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и это, скорее всего, будет персонал, работающий в операционных офисах и лагерях (офисные клерки, горничные, повара, уборщики и т. д.). Ожидается, что большинство рабочих будут наняты на месте, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Все строительные работы будут выполняться по контракту. Подрядчикам будет предложено обучить и нанять как можно больше рабочих из местных сообществ. Основываясь на опыте предыдущих проектов, реализованных ВБ, все рабочие будут старше 18 лет и в среднем будут иметь возраст 35-45 лет.

2.4 Сроки выполнения требований по труду

Прямые работники будут потребуются на полную ставку и в течение года на протяжении всего проекта. Работники консультативных услуг будут потребуются на полную ставку и на периодической основе на протяжении всего проекта. Гражданские работники будут потребоваться по мере необходимости.

Ожидается, что первый контракт на строительные работы будет заключен в первой половине 2025 года. Каждый контракт будет управляться отдельно с точки зрения труда и условий труда. Большинство квалифицированных и неквалифицированных рабочих, скорее всего, будут из местных и более широких сообществ, в то время как управленческий и технический персонал может быть из всего Таджикистана и страны проживания подрядчика. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может меняться в зависимости от погодных условий. Подрядчики должны будут мобилизовать рабочую силу в соответствии с типом работы и сезоном.

3 ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

3.1 Основные трудовые риски

Учитывая небольшие масштабы строительных работ проекта, никаких серьезных рисков не предвидится. Трудовые риски, связанные с контрактными работниками на уровне подпроекта. Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство контрактных работников, скорее всего, будут наняты на месте. Все подрядчики должны будут иметь письменный контракт со своими работниками, существенно соответствующий цели ЭСС2 и соответствующий настоящему ПУТР, в частности, в отношении детского и принудительного труда, следуя требованиям Стандартного документа по закупкам Банка.

Риски, связанные с трудовыми ресурсами, включая приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие, а также детский труд, считаются очень низкими, учитывая небольшой объем строительных работ подпроекта и соблюдение ЦУП национального трудового кодекса, который запрещает принудительный труд (статья 8 Трудового кодекса Республика Таджикистан запрещает принудительный труд). Поскольку масштабы гражданских работ, которые будут поддерживаться в рамках проекта, будут очень небольшими, ожидается, что риск принудительного труда будет небольшим. Тем не менее, подрядчик должен будет в контракте взять на себя обязательство против использования детского и принудительного труда, ввести меры по смягчению последствий гендерного насилия, а сотрудники ЦУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

Риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД) — это проблемы, связанные с любым проектом, который включает приток рабочей силы или взаимодействие между работниками и местными сообществами, особенно в ситуациях, когда могут быть уязвимости. Эти риски обычно возникают из-за дисбаланса сил между работниками (особенно мужчинами) и уязвимыми группами (такими как женщины и дети) в местных сообществах. Проект включает небольшие строительные работы, и риски СЭН/СД обычно ниже по сравнению с крупномасштабными инфраструктурными проектами. Это связано с тем, что масштаб притока рабочей силы ограничен, и может быть меньше внешних работников, взаимодействующих с местным населением. Проект будет в основном использовать местную рабочую силу, что снижает риски, связанные с притоком внешних работников, которые могут эксплуатировать местное население. Местные работники, как правило, более интегрированы в сообщество, что приводит к снижению рисков СЭН/СД.

Несмотря на то, что риски сексуальной эксплуатации и сексуального насилия в отношении женщин в рамках данного проекта очень низкие, проект обеспечит соблюдение кодексов поведения работников, которые четко запрещают домогательства и эксплуатацию, создаст механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), включающий специальный канал для жалоб на сексуальное насилие и сексуальное насилие в отношении женщин, а также включит программы повышения осведомленности общественности.

3.2 Риски для здоровья и безопасности труда: этап строительства

Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТБ), находятся на низком или среднем уровне. Выявление опасностей и оценка рисков на этапе строительства должны проводиться выбранными подрядчиками при подготовке строительного ПУОСС по плану управления охраной труда и техникой безопасности (ОТБ). Риск можно определить как событие с известной неопределенностью, и эта неопределенность измеряется с точки зрения вероятности его возникновения. Регулярно пересматривайте и обновляйте оценку риска на основе отзывов от рабочих, расследований инцидентов и изменений условий на площадке, чтобы обеспечить постоянную безопасность во время строительства новых лабораторий или ремонта/реконструкции существующих лабораторных помещений. Первым шагом в процессе управления рисками является выявление опасностей, связанных со строительными и реконструкционными работами. Примеры опасностей включают, но не ограничиваются:

Физические опасности	Химические опасности
<ul style="list-style-type: none"> • Проблемы безопасности работников потенциально могут привести к травмам/несчастным случаям/смертельным случаям • Работа с мобильным оборудованием • Краткосрочные эффекты из-за воздействия пыли и шума на рабочем месте • Вращающееся и движущееся оборудование • Опасность поражения электрическим током • Сварка/Горячие работы • Вождение промышленного транспорта и движение на стройплощадке (работа вблизи дорог или на них) • Температура рабочей среды • Эргономика, Повторяющиеся движения, Ручное управление • Работа на высоте • Обрушение траншей • Вход в замкнутое пространство • Падающие предметы, например, инструменты, мусор и оборудование • Подъемные и такелажные работы • Монтаж сложного и тяжелого лабораторного оборудования • Непредоставление средств индивидуальной защиты (СИЗ) и • Ненадлежащие условия размещения во временных лагерях, включая ненадлежащие санитарные и медицинские условия. 	<ul style="list-style-type: none"> • Пожары и взрывы • Инфекционный контроль при ремонте/сносе существующих лабораторных помещений • Работа с материалами (известь, портландцемент), едкими для тканей человека • Транспортировка и хранение асбестосодержащих материалов и изделий во время работ по ремонту/сносу существующих лабораторных помещений • Воздействие пыли и запаха • Химические ожоги и интоксикации • Загрязнение почвы

Все подрядчики должны будут разработать и внедрить План управления охраной труда и техникой безопасности (План охраны труда и техники безопасности) в рамках Плана управления окружающей средой и социальными вопросами (ПУОСС) для конкретного объекта, чтобы гарантировать, что работники осведомлены о возможных рисках и последствиях для здоровья и безопасности работников, обеспечены надлежащими СИЗ, проходят регулярное обучение по технике безопасности и принимают другие профилактические меры, предусмотренные в Рамочной программе управления окружающей средой и социальными вопросами (РДОССВ) проекта, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2.

Риски занятости. Работники будут наняты ЦУП либо напрямую в качестве персонала проекта, либо косвенно в рамках контрактов с консультантами или поставщиками услуг. Практика показывает, что субподрядчики по гражданским работам практикуют трудовой договор с единовременной оплатой за определенный тип услуг или объем работ, где продолжительность труда будет ограничена несколькими месяцами.

Риск сверхурочной работы. В текущей практике существует риск неучтенных рабочих часов и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Сверхурочная работа может длиться до 12 часов в день и должна компенсироваться либо отгулом, либо оплачиваться по ставке не менее двойной обычной ставки. Ночная работа оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы изложены в трудовом договоре, как указано в статье 79 Трудового кодекса Республика Таджикистан.

Проект будет стремиться устранить риск посредством информирования работников проекта об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб для всех работников проекта. Потенциальные риски, связанные с трудом, для проекта перечислены ниже. **Таблица 2.**

Таблица 2: Краткое изложение потенциальных рисков для трудовых ресурсов и предлагаемых мер по их снижению в рамках проекта

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
Ненадлежащая охрана труда и техника безопасности	Высокий	Работники могут столкнуться с такими рисками, как травмы в результате падений, поскользывания и несчастные случаи, связанные с использованием машин и инструментов.	Разработайте план по охране труда и технике безопасности, предоставьте средства индивидуальной защиты (СИЗ) и проводите регулярные тренинги по технике безопасности при использовании инструментов и безопасной работе на рабочем месте.
Работа на высоте	Высокий	Во время строительства рабочим может потребоваться работать на строительных лесах или возвышенностях, что создает риск падения, которое может привести к	Обеспечьте, чтобы все работники прошли обучение по защите от падений, установите и поддерживайте в рабочем состоянии ограждения и защитные сетки, а также требуйте использования

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
		серьезным травмам или смерти.	страховочных ремней и систем защиты от падения при необходимости.
Перемещение тяжелых предметов	Высокий	Рабочим может потребоваться поднимать и транспортировать тяжелые материалы, что может привести к травмам опорно-двигательного аппарата, особенно без надлежащей подготовки или оборудования.	Обеспечьте обучение ручному труду, обеспечьте использование подъемных приспособлений (например, кранов, вилочных погрузчиков) и обучите рабочих правильным методам подъема грузов для предотвращения травм.
Использование тяжелой техники	Высокий	Эксплуатация или работа вблизи тяжелой техники может быть сопряжена с риском столкновений, заземления или несчастных случаев, связанных с транспортными средствами.	Убедитесь, что все операторы машин имеют надлежащие лицензии и прошли обучение, установите четкие зоны безопасности и требуйте проведения проверок безопасности перед использованием оборудования.
Детский труд или принудительный труд	Низкий	В сельской местности может существовать риск найма несовершеннолетних работников или принуждения к труду лиц, как напрямую, так и через субподрядчиков.	Внедрить строгую практику найма с проверкой возраста и обеспечить регулярный мониторинг для предотвращения случаев использования детского или принудительного труда.
Несоблюдение правил оплаты труда	Умеренный	Работники могут столкнуться с	Обеспечьте наличие четких контрактов с

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
		<p>проблемами, связанными с задержками выплаты заработной платы или получением заработной платы ниже согласованной суммы, особенно если подрядчики не соблюдают установленные правила.</p>	<p>фиксированной заработной платой, настройте мониторинг выплат и создайте механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) для трудовых споров.</p>
<p>Продолжительный рабочий день и сверхурочная работа</p>	<p>Умеренный</p>	<p>Строительным рабочим может потребоваться работать сверхурочно или сверхурочно, что может привести к усталости, несчастным случаям и рискам для здоровья.</p>	<p>Контролировать соблюдение трудового законодательства в отношении рабочего времени, обеспечивать оплату сверхурочных и предоставлять достаточные перерывы для отдыха во время смен.</p>
<p>Отсутствие надлежащих санитарных условий</p>	<p>Умеренный</p>	<p>Отсутствие чистых и доступных санитарных условий на рабочих местах может привести к возникновению рисков для здоровья, особенно для уязвимых работников.</p>	<p>Обеспечить наличие на территории соответствующих санитарных условий (чистых туалетов, мест для мытья), а также следить за чистотой и содержанием этих условий.</p>
<p>Отсутствие механизма подачи жалоб</p>	<p>Высокий</p>	<p>Без официальной системы подачи жалоб работники не смогут сообщать о небезопасных условиях труда, притеснениях или проблемах,</p>	<p>Внедрить механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), обеспечить его доступность и доведение информации до всех работников, а также гарантировать</p>

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
		связанных с заработной платой.	конфиденциальность и отсутствие ответных мер.
Профессиональные риски при монтаже оборудования	Умеренный	Установка оборудования в лаборатории может подвергнуть работников электрическим, химическим или механическим рискам.	Разработать специальные протоколы безопасности при установке оборудования, провести специализированное обучение для лиц, работающих с оборудованием, и контролировать соблюдение процедур безопасности.
Воздействие опасных материалов	Высокий	Строительство и обустройство лабораторий могут включать опасные материалы, особенно связанные с лабораторным оборудованием.	Внедряйте протоколы обращения с опасными материалами, предоставляйте соответствующие СИЗ и проводите регулярные проверки безопасности, чтобы свести к минимуму риски воздействия.
Недобросовестная практика найма	Низкий	Возможны случаи nepoтизма, фаворитизма и дискриминации при приеме на работу, особенно в сельской местности.	Обеспечить прозрачность процессов найма и предоставить равные возможности трудоустройства всем местным работникам без дискриминации.
Несчастные случаи на рабочем месте (поскальзывания, спотыкания, падения)	Высокий	Поскальзывания, спотыкания и падения являются распространенными опасностями на строительных	Обеспечьте надлежащее содержание объекта (чистые проходы, нескользящие поверхности) и проводите регулярные

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
		площадках, особенно на участках с неровными или загроможденными поверхностями.	проверки для выявления и снижения рисков.
Риски СЭН/СД (сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства)	Умеренный	Даже при небольшой численности рабочей силы взаимодействие между работниками и местным сообществом или между работниками может привести к инцидентам СЭН/СД.	Внедрение Кодекса поведения, запрещающего сексуальное насилие и сексуальное насилие, проведение тренингов по повышению чувствительности и осведомленности, а также создание конфиденциальных каналов сообщения о случаях сексуального насилия и сексуального насилия.
Пылевое и шумовое загрязнение	Умеренный	Строительные работы могут сопровождаться образованием пыли и шума, что может повлиять на здоровье рабочих и местного населения.	Примите меры по подавлению пыли (например, распыление воды) и меры по контролю шума, обеспечьте работников средствами индивидуальной защиты и регулярно контролируйте уровни пыли и шума.
Неадекватные процедуры реагирования на чрезвычайные ситуации	Высокий	В случае аварии или опасной ситуации задержки в реагировании или недостаточная готовность могут привести к более	Разработайте четкий план реагирования на чрезвычайные ситуации, проводите регулярные учения и обеспечьте обучение работников оказанию первой

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
		серьезным последствиям.	помощи и действиям в чрезвычайных ситуациях.
Ненадлежащее размещение работников (при необходимости)	Умеренный	Если работники размещаются во временном жилье, плохие условия могут привести к рискам для здоровья и неудовлетворенности.	Обеспечить, чтобы жилье для работников соответствовало стандартам охраны труда и техники безопасности, имело чистую воду, надлежащие санитарные условия и безопасные условия проживания.
Тепловой или холодовой стресс	Умеренный	Работа на открытом воздухе или при экстремальных температурах может привести к тепловому стрессу или заболеваниям, связанным с холодом.	Предоставьте работникам достаточные перерывы, доступ к питьевой воде и защитную одежду в зависимости от погодных условий.
Инфекционный контроль при ремонте/сносе существующих лабораторных помещений	Высокий	Во время сноса или ремонта существующих лабораторий существует риск воздействия инфекционных материалов, которые все еще могут присутствовать в здании.	Перед началом любых ремонтных работ или сноса необходимо строго соблюдать протоколы дезинфекции, обеспечить наличие СИЗ (масок, перчаток, костюмов) и обеспечить надлежащую дезинфекцию поверхностей.
Работа с материалами (известь, портландцемент), едкими для тканей человека	Высокий	Известь и цемент могут вызвать ожоги или раздражение кожи, глаз и дыхательной системы при неправильном обращении во время строительства.	Обеспечьте работников средствами индивидуальной защиты, включая перчатки, защитные очки и респираторы, а также обучите их правилам

Потенциальный риск для труда	Чувствительность	Описание	Меры по снижению риска
			обращения с едкими материалами и мерам безопасности при работе с ними.
Транспортировка и хранение асбестосодержащих материалов	Высокий	Асбест опасен при вдыхании волокон, что приводит к долгосрочным рискам для здоровья, таким как заболевания легких или рак.	Доверяйте работу с асбестом лицензированным специалистам, используйте одобренные контейнеры для хранения и транспортировки, а также следите за наличием в воздухе асбестовых волокон во время сноса.
Загрязнение почвы	Умеренный	Работы по сносу и ремонту могут привести к выбросу вредных химических веществ или асбеста в почву, вызывая ее загрязнение.	Разработайте план управления площадкой для надлежащей утилизации отходов, проведите тестирование почвы до и после строительства, а также обеспечьте надлежащую локализацию опасных материалов.

Идентификация опасностей и оценка рисков должны проводиться Подрядчиком для контроля опасностей. Ниже приведены рекомендации для выбранного подрядчика(ов) при проведении оценки рисков в области охраны труда и техники безопасности до начала строительных работ, которая должна периодически пересматриваться их соответствующими координаторами по охране труда и технике безопасности. Для управления охраной труда и техникой безопасности на рабочем месте используются три шага:

- Идентификация опасности
- Оцените риск (оценка риска)
- Внесение изменений (контроль рисков)

Идентификация опасности: Опасность — это все, что может нанести вред. Примеры опасностей на рабочем месте включают:

- Изношенные электрические шнуры (может привести к поражению электрическим током);
- Шумное оборудование (может привести к повреждению слуха).

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

- Перед использованием оборудования прочтите надлежащие инструкции и обучение;
- Попросите о помощи в перемещении или подъеме тяжелых предметов;
- Не приступайте к работе, если считаете, что она может быть опасной.

Контролируйте риск: Лучший способ исправить опасность — полностью избавиться от нее. Подрядчик должен попытаться сделать опасности менее опасными, рассмотрев следующие варианты (в порядке от наиболее эффективных к наименее эффективным):

- **Устранение.** Иногда опасности — оборудование, вещества или методы работы — можно полностью избежать. (Например, выполнить работу с земли, а затем поднять ее, а не подниматься по лестнице и рисковать падением.) Замена — Иногда можно использовать менее опасные вещи, вещества или методы работы.
- **Изоляция.** Отделите опасность от людей, обозначив опасную зону, установив экраны или защитные ограждения. (Например, сварочные экраны можно использовать для изоляции сварочных работ от других рабочих. Для разделения зон, где погрузчики работают вблизи пешеходов на рабочем месте, можно использовать ограждения и/или граничные линии.)
- **Гарантии.** Защитные устройства могут быть добавлены путем модификации инструментов или оборудования, или установки защитных устройств на машины. Они никогда не должны сниматься или отключаться рабочими, использующими оборудование.
- **Инструктирование работников о наиболее безопасном способе выполнения чего-либо.** Это означает разработку и соблюдение безопасных рабочих процедур. Студенты с опытом работы должны получать информацию и инструкции и должны следовать согласованным процедурам для обеспечения своей безопасности.
- **Использование средств индивидуальной защиты и одежды (СИЗ).** Если риски остаются после того, как были испробованы все варианты, может потребоваться использование такого оборудования, как защитные очки, респираторы, перчатки, каски и наушники и т. д. СИЗ могут защитить от опасностей, связанных с такими работами, как обращение с химикатами или работа в шумной среде. Иногда для эффективного снижения воздействия опасностей может потребоваться более одной из мер контроля риска, указанных выше.

Таблица 3 Ниже представлены общие примеры профессиональных опасностей и типов СИЗ, доступных для различных целей. Рекомендуемые меры по использованию СИЗ на рабочем месте включают:

- 1) Активное использование СИЗ, если альтернативные технологии, планы работ или процедуры не могут устранить или в достаточной степени снизить опасность или воздействие.
- 2) Определение и предоставление соответствующих СИЗ, которые обеспечивают надлежащую защиту работника, коллег и случайных посетителей, не создавая при этом ненужных неудобств для человека.
- 3) Правильное обслуживание СИЗ, включая очистку в случае загрязнения и замену в случае повреждения или износа. Правильное использование СИЗ должно быть частью программ периодического обучения для сотрудников.

Таблица 3: Минимальный рекомендуемый список СИЗ

Подробности	Опасности на рабочем месте	Рекомендуемые СИЗ
Защита глаз и лица	Летающие частицы, расплавленный металл, газы или пары, световое излучение	Защитные очки с боковыми щитками, защитными экранами и т. д.
Защита головы	Падающие предметы, недостаточная высота зазора и нависающие над головой кабели питания	Защитные шлемы для защиты от ударов сверху и сбоку.
Защита органов слуха	Шум, ультразвук	Средства защиты органов слуха (беруши или наушники).
Защита ног	Падающие или катящиеся предметы, острые предметы. Коррозионные или горячие жидкости	Защитная обувь и сапоги для защиты от движущихся и падающих предметов, жидкостей и химикатов.
Защита рук	Опасные материалы, порезы или разрывы, вибрации, экстремальные температуры	Перчатки из резины или синтетического материала (неопрена), кожи, стали, изоляционных материалов и т. д.
Защита тела/ног	Экстремальные температуры, опасные материалы, биологические агенты, порезы и разрывы	Теплоизоляционная одежда, комбинезоны, фартуки и т.п. соответствующие материалы
Защита органов дыхания	Пыль, туман, пары, дым, газы, пары, испарения	Маски для лица с соответствующими фильтрами для удаления пыли и очистки воздуха (химикатов, тумана, паров и газов). Персональные газоанализаторы с одним или несколькими газами, если таковые имеются

Подробности	Опасности на рабочем месте	Рекомендуемые СИЗ
Светоотражающий жилет	Движение, транспорт, отсутствие надлежащего освещения	Спецодежда и сигнальные жилеты должны иметь светоотражающие ленты.

4 КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ВБ ЭССС

4.1 Национальное трудовое законодательство

Конституция Республики Таджикистан (принята 6 ноября 1994 года) включает в себя правовые положения об условиях труда и охране труда. Он предоставляет каждому право:

Безопасный труд. Запрещается применение труда женщин и подростков на вредных и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда (статья 35);

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

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

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

Трудовой кодекс Республики Таджикистан (от 26 июля 2016 года) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; запрещается дискриминация в трудовых отношениях. Запрещаются какие-либо различия, недопуск или предпочтение, отказ в приеме на работу независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда.

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, с которого ребенок может быть принят на работу, а также условия, на которых дети могут работать (статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст приема на работу составляет 15 лет, но в некоторых случаях профессионального обучения легкие работы могут быть разрешены для 14-летних (статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения на то, какие виды работ могут выполнять работники моложе 18 лет, и какие часы работы допустимы. Примерами ограничений труда являются то, что лица в возрасте от 14 до 15 лет не могут работать более 24 часов в неделю, а лица

моложе 18 лет не могут работать более 35 часов в неделю; в течение учебного года максимальное количество часов составляет половину этого, 12 и 17,5 часов соответственно. Статья 216 Закона запрещает использование женского труда на тяжелых и вредных работах. Установлен перечень работ, на которых запрещено применение труда женщин, и минимальные нормы тяжестей, подъем и переноска которых вручную разрешается женщинам.

Заработная плата и вычеты. Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер компенсации за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (статья 103), и она может быть скорректирована индексом, основанным на дисциплине и, возможно, других факторах. Работа в пустыне, других засушливых («безводных») районах и горных районах подлежит дополнительной компенсации.

Работодатели обязаны выплачивать работникам заработную плату не реже одного раза в месяц (статья 108). Если оплата не производится в соответствии с договором и это произошло по вине работодателя, то работодатель должен выплатить «...дополнительные денежные средства в соответствии с учетной ставкой банка за каждый день просрочки» (статья 108). Работодатели также должны выплачивать компенсацию за ущерб, нанесенный здоровью или имуществу в связи с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты допускаются по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а выплата после вычетов не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

Пол. Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми в возрасте от трех до 14 лет сверхурочная работа и командировки разрешены, но только с согласия женщины. Другие положения, касающиеся гендерных аспектов, описаны в соответствующих подразделах.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью до 70 календарных дней, а в случае осложненных родов — до 86 дней, а затем предоставляется отпуск после родов продолжительностью 100 дней с выплатой пособий из государственного социального страхования. Отпуск по беременности и родам рассчитывается суммарно и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, который также покрывается социальным страхованием. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее должность гарантируется по возвращении из всех этих видов отпуска. Кроме того, этот отпуск по уходу за ребенком могут использовать отец, бабушки и дедушки или другие родственники/опекуны, если они фактически несут ответственность за уход за ребенком.

Часы работы. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, для лиц моложе 18 лет допускается меньшая продолжительность рабочей недели. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в контракте/соглашении между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять до двух часов неоплачиваемого отпуска каждый рабочий день для «отдыха и питания», а также оплачиваемое время отпуска в случае, если необходимо время, чтобы остыть,

согреться или покормить детей грудью. Подробности отпуска устанавливаются в контрактах/соглашениях.

Оставлять. Помимо национальных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники в возрасте до 18 лет получают не менее 30 дней, а работники-инвалиды получают 30 дней. Кроме того, те, кто работает во вредных и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней.

Отпуск без сохранения заработной платы также может быть предоставлен определенным группам людей и также может быть предусмотрен в контрактах. При увольнении работникам выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Сверхурочная работа. Сверхурочная работа может быть потребована до 12 часов в день и компенсируется равноценным временем или по ставке не менее двойной обычной ставки. Ночная работа оплачивается в размере 1,5 обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в договоре.

Трудовые споры. Трудовыми спорами считаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Республики Таджикистан, условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом), коллективным договором, соглашениями» (статья 189). Споры могут рассматриваться комиссиями, которые создаются «на паритетных началах с работодателем и органами, представляющими интересы работников, ...» (то есть при равном представительстве работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены трудовыми договорами (контрактами) (статья 191). Комиссии должны рассматривать вопросы в течение 10 дней. В случае несогласия работодателя, работника или их представителей с решениями комиссии или нерассмотрения комиссией заявлений в течение 10 дней любая из сторон может обратиться в суд, но не позднее 10 дней со дня принятия решения (или отсутствия решения). Кроме того, прокурор может обжаловать решение, если оно противоречит закону «или иным нормативным актам» (статья 192).

Обращение в комиссию или суд должно быть подано в течение ограниченного срока с момента события, послужившего причиной возникновения спора: в течение трех месяцев для обращения в комиссию и в течение различных сроков для обращения в суд в зависимости от характера спора (неограниченный срок для неимущественных прав и для возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью). Работники освобождаются от уплаты судебных издержек в таких случаях.

В отличие от индивидуальных споров коллективные споры представляют собой «неурегулированные разногласия между работодателями (объединениями работодателей) и коллективами работников (представителями работников) по вопросам установления и изменения условий труда на предприятиях, заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений, а также по вопросам применения положений законодательных и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров и соглашений». Медиаторы избираются по соглашению сторон (то

есть профсоюза и представителей работодателя). Если это не приводит к соглашению, то сторонами создается «трудовой арбитраж» «при содействии районной или городской администрации» (статья 209), и стороны избирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен вынести решение в течение 10 дней. Если соглашение не может быть достигнуто, он передается на рассмотрение трудового коллектива или профсоюза, которые могут использовать все предусмотренные законом средства для разрешения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативных актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

Жалобы. Закон «Об обращениях физических и юридических лиц» (от 23 июля 2016 года) содержит правовые нормы об установленных информационных каналах для подачи гражданами своих жалоб, заявлений и претензий. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 15 дней со дня поступления, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

Возраст трудоустройства: Республика Законодательство Таджикистана запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные или тяжелые» работы, а также существуют особые требования к отпуску, рабочему времени и другим условиям занятости. ЦУП будет следить за тем, чтобы ни один строительный рабочий моложе 18 лет не был нанят, если только он не нанят для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем (в свободное от учебы время с разрешения опекуна).

Подрядчики должны будут проверить личность и возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинскую, или школьную справку. Если будет обнаружен ребенок младше минимального возраста, работающий на проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения трудоустройства или участия ребенка ответственным образом, учитывая наилучшие интересы ребенка.

4.2 Охрана труда и техника безопасности

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

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и охраны труда на каждом рабочем месте;
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и средства индивидуальной защиты);
- Обеспечить соответствующие режимы труда и отдыха;
- Обучение работников профессиональным навыкам и безопасным методам труда;
- Обеспечить проведение инструктажей по охране труда;
- Проверять и проверять знания работников по технике безопасности;
- Предоставлять аттестацию рабочего места не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;

- Предоставлять санитарные и медицинские услуги;
- Предоставить доступ в помещения государственным служащим; а также
- Предоставление социального страхования от несчастных случаев и болезней.

Сотрудники, в свою очередь, обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические проверки знаний своих должностных обязанностей и требований охраны труда, а также выполнять лечебно-оздоровительные мероприятия, назначенные медицинскими учреждениями, если они оплачиваются работодателем.

Право на осмотр помещений с целью проверки состояния охраны труда имеют не только государственные служащие. Кроме того, профсоюзы «и иные представительные органы» также могут «свободно проверять» соблюдение требований охраны труда и предлагать меры по устранению нарушений, которые должны быть рассмотрены работодателем.

Работодатели с более чем 50 сотрудниками должны создать Службу охраны труда. Это требование должно быть выполнено ЦУП и будет одним из требований для подрядчиков по гражданским работам с более чем 50 работниками.

Закон предоставляет работникам право отказаться от выполнения работ, нарушающих требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые на работах с вредными условиями труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы, и компенсации. В случае утраты трудоспособности или смерти работодатель обязан выплатить компенсацию в размере, кратном среднему годовому заработку, а также в иных размерах, предусмотренных законодательством.

4.3 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его ЭСС2. Реализующее агентство содействует установлению здоровых отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели ЭСС 2:

- Содействовать обеспечению безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- Содействовать справедливому отношению, недискриминации и равным возможностям для работников проектов;
- Обеспечить защиту работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, лица с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящими ЭСС), а также работников-мигрантов, контрактных работников, общественных работников и работников первичной поставки, по мере необходимости;
- Не допускать использования всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы объединений и коллективных переговоров работников проектов в соответствии с национальным законодательством; а также
- Предоставьте работникам проекта доступные средства для выражения обеспокоенности на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к работникам проекта, включая штатных, неполных, временных, сезонных и мигрантских работников. Если государственные служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут продолжать подчиняться положениям и условиям своего существующего трудового соглашения или соглашения в государственном секторе, если только не произошло эффективного юридического перевода их занятости или участия в проекте. ЭСС2 не будет применяться к государственным служащим.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Эти процедуры установят способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. Процедуры будут определять способ применения настоящего ЭСС к различным категориям работников проекта, включая прямых работников и контрактных работников.

Работникам проекта будет предоставлена ясная и понятная информация и документация относительно их условий занятости. Информация и документация будут излагать их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями ЭСС (включая коллективные договоры), включая их права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочными, компенсациями и социальными пакетами. Эта информация будет предоставлена в начале рабочих отношений и при возникновении существенных изменений.

Более подробную информацию об экологических и социальных стандартах Всемирного банка можно найти по ссылкам ниже: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards и <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.

5 ОСНОВНЫЕ ПРОБЕЛЫ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС2 ВСЕМИРНОГО БАНКА

Краткое изложение требований Всемирного банка и основных пробелов в Юридических требованиях Республики Таджикистан:

ЭСС и направления	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым нужно следовать за которым следует Проект
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> Письменные процедуры управления трудом. Условия трудоустройства. Недискриминация и создание равных возможностей. 	<ul style="list-style-type: none"> Требуется письменный трудовой договор, включающий процедуры и условия трудоустройства Конкретные требования по недискриминации и равным возможностям 	Разработанный для проекта ПУТР. Условия и положения ПУТР соответствуют национальному законодательству.

ЭСС и направления	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым нужно следовать за которым следует Проект
	<ul style="list-style-type: none"> Рабочие организации. Разработать планы управления трудовыми ресурсами, включая ПЭСУ подрядчиков. 	<ul style="list-style-type: none"> Планы управления трудовыми ресурсами не предусмотрены. 	
Б. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> Запрет детского труда Запрет принудительного труда 	<ul style="list-style-type: none"> Принудительный труд не допускается (что требует свободного волеизъявления). Определение детского труда - Принята Национальная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда Способствует искоренению опасных форм детского труда для детей в возрасте до 18 лет. 	<ul style="list-style-type: none"> Дети младше 18 лет не будут привлекаться к строительным работам.
С. Механизм рассмотрения жалоб	<p>Необходимо разработать и внедрить механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) для постоянных и контрактных работников.</p> <p>Принимаются анонимные жалобы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Гарантий по GM для конкретного проекта не предоставляется. Однако допускается обращение: а) в согласительную комиссию; б) в Трудовую инспекцию при Министерстве труда; в) в суд. Порядок регистрации и рассмотрения жалоб установлен в Законе «Об обращениях» 	<ul style="list-style-type: none"> ЦУП разработает GM для своих работников (прямых работников) в соответствии с настоящим ПУТР. Подрядчики должны создать и поддерживать систему МРЖ для своих сотрудников. Анонимные жалобы принимаются в рамках МРЖ конкретного проекта.

ЭСС и направления	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым нужно следовать за которым следует Проект
		физических и юридических лиц». <ul style="list-style-type: none"> Анонимные жалобы не принимаются. 	
D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> Подробная процедура, необходимая для каждого проекта. Требования по защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению проблем; а также Мониторинг эффективности охраны труда и техники безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> Не существует подробной процедуры, специфичной для каждого проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> РДОССВ определит рамочный подход. Планы ПУОСС для конкретных объектов будут включать меры по охране труда и технике безопасности и планы мониторинга.
E. Категория работников	Установить категории работников	<ul style="list-style-type: none"> Нет ссылок на работников сообщества и первичного снабжения 	В проекте не будут участвовать общественные работники. Меры скрининга и мониторинга будут введены в соответствии с настоящим планом управления рынком.
F. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> Минимальный возраст для трудоустройства — 14 лет. Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может быть трудоустроен или 	<ul style="list-style-type: none"> Трудоустройство разрешено лицам старше 15 лет, но только с разрешения одного из родителей (опекуна). 	Все работники, участвующие в строительных работах, должны быть в возрасте 18 лет и старше.

ЭСС и направления	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в правовой базе Республики Таджикистан	Принципы, которым нужно следовать за которым следует Проект
	нанят при определенных условиях.	<ul style="list-style-type: none"> 15-18 лет не допускаются к работе в тяжелых и небезопасных условиях труда. 	
Г. Кодекс поведения сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Кодекс поведения сотрудников является обязательным. 	<ul style="list-style-type: none"> Общий кодекс этики 	Каждый работник проекта должен быть ознакомлен с Кодексом поведения и подписать его.
Н. Первоначальное обучение сотрудников	<ul style="list-style-type: none"> Проводятся обучение и инструктаж по технике безопасности для подрядчиков. 	<ul style="list-style-type: none"> Проводятся обучение и инструктаж по технике безопасности для подрядчиков. 	Всем работникам проекта необходимо предоставить обучение по технике безопасности и инструкции для подрядчиков.

6 ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Координация и управление проектом будут входить в обязанности ЦУП, которая имеет команду опытных специалистов по работе с проектами. ЦУП будет координировать работу с соответствующими министерствами и учреждениями и служить единым центром для мониторинга и отчетности перед правительством и Всемирным банком. Он также будет контролировать и оценивать ежедневную деятельность и результаты проекта и обеспечивать экологическую и социальную осмотрительность и соответствие стандартам ЭСС Всемирного банка, соответствующим руководствам и передовой международной практике. Под руководством назначенного менеджера проекта персонал ЦУП будет включать (i) специалиста по охране окружающей среды с опытом в области охраны здоровья и безопасности, (ii) специалиста по социальному развитию с опытом в области СЭН/СД и (iii) эксперта, специализирующегося на лабораторной биобезопасности и управлении медицинскими отходами. Дополнительная поддержка в области охраны окружающей среды и социального потенциала также будет предоставляться по мере необходимости для оказания помощи в управлении рисками, учитывая многоотраслевой характер проекта.

ПУТР будет управляться и внедряться специалистами ЦУП по охране окружающей среды и социальному развитию. Специалист ЦУП по охране окружающей среды будет отвечать за реализацию и мониторинг мероприятий, связанных с охраной труда и техникой безопасности, а

специалист по социальному развитию будет отвечать за жалобы на труд и вопросы СЭН/СД. Роли и обязанности по внедрению ПУТР определены ниже. **Таблица 4.**

После завершения тендера и определения подрядчиков данная процедура управления трудовыми ресурсами может быть обновлена с целью включения в нее дополнительных сведений о компаниях по мере необходимости.

Таблица 4:Роли и обязанности по внедрению ПУТР

Заинтересованные стороны	Обязанности
<i>ЦУП</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Осуществление контроля за реализацией настоящего Порядка; ✓ Актуализация настоящего Порядка по мере необходимости в ходе подготовки, разработки и реализации Проекта, а также в случае изменения национального законодательства по вопросам, имеющим значение для настоящего Порядка; ✓ Обеспечить, чтобы подрядчики подготовили свой план по охране труда и технике безопасности до этапа проектирования; для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный С-ПУТР; для небольших работ по реконструкции или восстановлению положения ПУТР, включая ОТБ, будут включены в ПУОСС для конкретного участка. ✓ Следить за тем, чтобы подрядчики выполняли обязательства перед работниками, работающими по контракту и субподряду, предусмотренные в Общих условиях контракта, Стандартной тендерной документации Всемирного банка, а также в соответствии с ЭСС2 и национальным трудовым кодексом; ✓ Контролировать реализацию процедур управления трудовыми отношениями подрядчиков; ✓ Контролировать соблюдение стандартов охраны труда и техники безопасности на рабочих местах в соответствии с национальным законодательством по охране труда и технике безопасности и Планом по охране труда и технике безопасности; ✓ Контролировать обучение работников проекта; ✓ Создание и поддержание механизмов разрешения жалоб в соответствии с требованиями настоящего Плана управления жалобами для работников проекта.
<i>Подрядчики</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Подготовить план по охране труда и технике безопасности для конкретного объекта; ✓ Руководить Идентификация опасностей и оценка рисков; ✓ Нанимать или назначать квалифицированных экспертов по социальным вопросам, труду и охране труда для подготовки и внедрения процедур управления трудовыми ресурсами, планов

Заинтересованные стороны	Обязанности
	<p>по охране труда и технике безопасности для конкретного проекта, а также для управления работой субподрядчиков;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Вести учет процесса найма и трудоустройства контрактных работников; ✓ Четко доводить до сведения работающих по контракту работников описание работы и условия труда; ✓ Разработать и внедрить механизм рассмотрения жалоб работников и рассматривать жалобы, полученные от работников, работающих по контракту и субподряду; ✓ Иметь систему регулярного обзора и отчетности по охране труда, безопасности и гигиене труда; ✓ Регулярно проводить вводные инструктажи (включая социальный инструктаж) и обучение по охране труда и технике безопасности для сотрудников; ✓ Убедитесь, что все подрядчики и субподрядчики понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работы.

7 ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе РТ, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая набор, компенсацию, условия труда и условия занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться ЦУП для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

Связанные с занятостью

- Процедуры набора персонала будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми по признаку этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола;
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор;
- Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом поведения, разработанным Работодателем (образец Кодекса поведения представлен в Приложение1) и подпишется на применение его правил до начала приема на работу.
- Сотрудники будут уведомлены о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты увольнения;

- Контрактным работникам не нужно будет платить никаких сборов за найм. Если какие-либо сборы за найм будут понесены, они будут оплачены Работодателем (в этом случае «Работодателем» будет подрядчик);
- В зависимости от страны происхождения работодателя и работника условия трудоустройства будут сообщаться на языке, понятном обеим сторонам;
- В дополнение к письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное разъяснение условий и положений трудоустройства;
- Что работники имеют право на регулярную заработную плату, а также на компенсацию заработной платы за периоды отсутствия на работе или особые условия труда (работа в ночное время, сверхурочная работа и т. д.);
- Что работники имеют право на отдых в течение рабочего времени, ежедневный отдых, еженедельный отдых и ежегодные отпуска, как это предусмотрено законом;
- Иностранным работникам, в случае их найма, необходимо иметь вид на жительство, который позволит им работать в Республике Таджикистан;
- Дискриминация не должна присутствовать ни в одном аспекте трудовых правоотношений (занятость, оплата труда, условия труда и права, вытекающие из трудовых отношений, образование, обучение и развитие, продвижение по службе, уведомление о расторжении трудового договора) по признаку пола, сексуальной ориентации, семейного положения, возраста, инвалидности, беременности, языка, религии и т. д.
- реализация мер охраны труда и техники безопасности на работах с повышенным риском травматизма и повреждения здоровья, а также организация обучения работников таким работам;
- Все рабочие будут в возрасте 18 лет или старше для гражданских работ. Это будет требованием в контрактах, связанных с проектами, с подрядчиками по гражданским работам.
- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной или шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Политики, связанные с охраной труда и техникой безопасности

- Проведение вводного инструктажа всех работников по охране труда;
- Обеспечение надлежащего водоснабжения и санитарии на рабочих местах;
- Предоставление отдельных туалетов для мужчин и женщин;
- Предоставление средств индивидуальной защиты работникам, включая посетителей;
- Действия в чрезвычайных ситуациях;
- Предоставление жилья;
- Процедура реагирования на несчастные случаи;

- Политика рассмотрения жалоб.

8 ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Закон Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет заниматься «вредной или тяжелой» работой и устанавливает особые требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям труда. Работодатели должны обеспечить, чтобы на строительных работах не было трудоустройства лиц моложе 18 лет. Работники моложе 18 лет допускаются к работе только в секторах, где нет риска для здоровья, и для них устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: работники в возрасте от 14 до 16 лет могут работать не более 24 часов в неделю, а в возрасте от 16 до 18 лет — не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут проверить возраст всех работников. Этот процесс будет включать сбор официальной документации, такой как свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинские или школьные записи. Если будет обнаружено, что на проекте занят несовершеннолетний, не достигший минимального установленного законом возраста трудоустройства, будут предприняты немедленные шаги для ответственного увольнения несовершеннолетнего, гарантируя, что его интересы будут в приоритете.

9 УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия и положения найма, применяемые к сотрудникам ЦУП, будут изложены в этом документе. Эти внутренние правила трудового распорядка будут применяться ко всем сотрудникам ЦУП, назначенным на работу над проектом (прямые работники). Условия и положения для прямых сотрудников, работающих неполный рабочий день, определяются их индивидуальными контрактами.

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

Подписание и количество краткосрочных контрактов будут основаны на необходимости реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут ознакомлены с политикой и процедурами Всемирного банка и Законодательство Республики Таджикистана.

Процедура управления трудом подрядчиков будет устанавливать условия для контрактных и субподрядных работников. Эти условия будут соответствовать, как минимум, этой процедуре управления трудом, Трудовой кодекс Республики Таджикистан и указанные в стандартных контрактах, которые будут использоваться ЦУП в рамках проекта, которые будут предоставлены в Руководстве по эксплуатации проекта и соответствуют настоящему ПУТР и РДОССВ проекта.

В дополнение к вышеперечисленным специалистам, ЦУП будет привлекать индивидуальных консультантов по мере необходимости для оказания помощи в реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут знакомы с политикой и процедурами Всемирного банка, и после запуска проекта окажут дополнительную поддержку в его реализации.

Условия и положения прямых работников определяются их индивидуальными контрактами. Постоянные сотрудники проекта будут иметь индивидуальные соглашения (трудовой договор или договор оказания услуг) с фиксированными ежемесячными ставками заработной платы. Все

процедуры подбора персонала должны быть документированы и подшиты в папки в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. Условия найма или привлечения работника проекта должны соответствовать, в частности, следующим стандартам:

- ✓ Работник проекта должен заранее четко представлять себе, какую работу он/она будет выполнять, а также какую заработную плату/оклад/гонорар он/она будет получать.
- ✓ Работнику проекта будет выплачиваться регулярная заработная плата, не реже одного раза в месяц или, если это согласовано, по завершении определенных видов деятельности в соответствии с трудовым договором или соглашением о найме.
- ✓ Работник проекта будет работать не более 8 часов в день с оплатой сверхурочных.
- ✓ Любая работа, превышающая 8 часов, считается сверхурочной работой, и работник проекта должен получать дополнительную оплату за часы сверхурочной работы. В любом случае, работник проекта не может работать более 12 часов в день.
- ✓ Любая работа корректируется на основе определенных погодных условий для минимизации рисков в области охраны труда и техники безопасности. Подрядчики должны проводить периодическую 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 часов подряд.
- ✓ Средняя продолжительность рабочей недели в течение шести месяцев не может превышать 40 часов.
- ✓ Работник проекта имеет право на ежегодный отпуск, отпуск по болезни, отпуск по беременности и родам и семейный отпуск, как того требует национальное законодательство. В тех случаях, когда национальное законодательство не предусматривает права на отпуск по какому-либо основанию (например, временная или сезонная работа), сторона, заключившая договор, предоставит работнику проекта по его/ее просьбе разумный период отпуска с учетом всех обстоятельств.
- ✓ Трудовой договор или соглашение о найме, за исключением случаев постоянного трудоустройства, прекращается в день истечения срока его действия, если обе стороны не договорились об ином. В случае досрочного расторжения письменное уведомление должно быть подано не менее чем за два месяца. Расторжение трудового договора и выплата любых связанных с ним выплат будут осуществляться в соответствии с национальным законодательством.
- ✓ Третья сторона оценит риск, связанный с конкретными работами. Подрядчики будут нести ответственность за принятие профилактических 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 работе. Работник проекта будет соблюдать правила, касающиеся безопасности и защиты жизни и здоровья на работе, чтобы не подвергать опасности свою жизнь и здоровье или жизнь и здоровье других.
- ✓ Третья сторона должна будет приложить усилия для создания механизмов, которые предотвратят дискриминацию, притеснения, сексуальные домогательства и насилие на

работе и обеспечат равное обращение и равные возможности для всех. Поставщики услуг, работающие в Республике Таджикистан следует следовать процедуре, установленной национальным законодательством, регулирующим сферу дискриминации, притеснений и равных возможностей.

- ✓ Подрядчик обязан проводить обучение по охране труда и технике безопасности, включая инструктажи по инструментам для всех работников, соответствующие их должности и соответствующие выполняемым ими видам деятельности. Это обязанность Подрядчика по отношению ко всем его работникам.
- ✓ 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 выбирать альтернативный механизм защиты своих прав в отношении условий труда и занятости.
- ✓ Работник проекта сможет подать свои жалобы, используя механизм подачи жалоб, определенный в Разделе 10 ниже.

10 МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) представляет собой набор мер, которые позволяют местным сообществам, сотрудникам, производителям и другим затронутым заинтересованным сторонам подавать жалобы инвестору и добиваться возмещения, когда они ощущают негативное воздействие, возникающее в результате деятельности инвестора. Это ключевой способ смягчения, управления и разрешения потенциальных или уже существующих негативных воздействий, а также выполнения обязательств в соответствии с международным правом в области прав человека и содействия позитивным отношениям с сообществами и сотрудниками.

Основная цель МРЖ — содействовать разрешению жалоб и претензий своевременно, эффективно и действенно, что удовлетворяет все вовлеченные стороны. В частности, он обеспечивает прозрачный и надежный процесс для справедливых, эффективных и долгосрочных результатов. Он также укрепляет доверие и сотрудничество как неотъемлемый компонент более широких общественных консультаций, которые облегчают корректирующие действия. В частности, МРЖ:

- Предоставляет затронутым лицам и другим заинтересованным сторонам возможности для предоставления отзывов, подачи жалоб или разрешения любых споров, которые могут возникнуть в ходе реализации проектов;
- Обеспечить определение и реализацию соответствующих и взаимоприемлемых мер по возмещению ущерба, удовлетворяющих заявителей; а также
- Избегает необходимости прибегать к судебному разбирательству.

Для прямых работников (например, внешних консультантов), нанятых или привлеченных ЦУП, механизм подачи жалоб должен быть разработан и размещен ЦУП. Этот механизм подачи жалоб должен решать проблемы на рабочем месте, определяя процедуры относительно того, кому прямой работник должен подать жалобу, сроки получения ответа или отзыва и шаги для обращения

к более высокому уровню, при этом обеспечивая прозрачность, конфиденциальность и практику невозмездия. Эта категория работников должна быть проинформирована о доступном механизме подачи жалоб при их трудоустройстве или привлечении к работе.

Любая третья сторона, привлекающая или нанимающая контрактных работников, обязана создать механизм для рабочего места и инструмента разрешения споров в соответствии с требованиями настоящего ПУТР и ЭСС2, если такой механизм уже не создан в их организациях, и должна будет создать такой механизм до подписания любого контракта с проектом. Такое требование должно быть четко указано во время процедуры тендера, и при подписании контракта любая третья сторона становится связанной своим подтверждением того, что механизм был создан и что все работники проинформированы о его существовании.

Создание механизма подачи жалоб предполагает создание реестра жалоб и информирование всех работников о существовании механизма (например, во время вводного инструктажа, посредством уведомлений на досках объявлений или аналогичных каналах связи).

Механизм подачи жалоб будет описан на встречах с участием, объявлен на веб-сайте проекта, опубликован в местных газетах и на информационных стендах, установленных на объектах проекта, а также распространен в информационных листовках и брошюрах проекта. Механизм будет основан на следующих принципах:

- Процесс будет прозрачным и позволит пострадавшим людям выражать свои опасения и подавать жалобы.
- Дискриминации в отношении лиц, выражающих недовольство, не будет, и любые жалобы будут рассматриваться конфиденциально.
- Анонимные жалобы будут рассматриваться так же, как и другие жалобы, происхождение которых известно.
- Руководство будет относиться к жалобам серьезно и принимать своевременные и соответствующие меры в ответ. Информация о существовании механизма подачи жалоб будет легкодоступна всем лицам, затронутым проектом, через доски объявлений, наличие «ящиков для предложений/жалоб» и другие средства по мере необходимости.

Механизм подачи жалоб не должен мешать доступу к другим судебным или административным средствам правовой защиты, которые могут быть доступны в соответствии с законом или посредством существующих арбитражных разбирательств, или заменять механизмы подачи жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

10.1 Описание проекта МРЖ

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

Шаг 1: Усвоение. Участники проекта смогут предоставлять обратную связь и сообщать о жалобах по нескольким каналам: связываясь с ЦУП по почте, телефону, электронной почте, в социальных сетях, через СМС и мессенджеры. Доступные каналы подачи жалоб указаны ниже. **Таблица 5.**

Таблица 5. Проект МРЖ Каналы

Каналы МРЖ	Контактная информация
Имя ответственного лица	Специалист по социальному развитию (будет нанят ЦУП после начала проекта)
Почтовый адрес (для почты)	ул. Бохтар 17, Душанбе, Республика Таджикистан, Государственное учреждение «Развитие предпринимательства в агропромышленном комплексе»
Номер телефона (факс)	+992 37 221 51 13
Веб-сайт	https://aedpmu.tj/en/
Электронная почта	info@aedpmu.tj

Шаг 2: Сортировка и обработка. Жалобы и отзывы будут собираться специалистом по социальному развитию в ЦУП и регистрироваться в реестре. Ожидается, что они обсудят/рассмотрят жалобу с заявителем и придут к решению в течение 14 дней с момента получения. Журнал будет храниться в электронном виде (в таблице Excel). Форма журнала приведена в Таблица 6.

Таблица 6. Образец журнала регистрации жалоб в таблице Excel

Идентификационный номер жалобы	Дата получения жалобы	Имя и контактные данные заявителя	Пол (Ж/М)	Краткое описание жалобы	Ответственное лицо	Прогресс в решении и жалобы	Дата закрытия жалобы	Примечания
1								
2								

Шаг 3: Подтверждение и последующие действия. В течение семи дней с даты подачи жалобы ответственное лицо/агентство свяжется с заявителем и предоставит информацию о вероятном курсе действий и предполагаемых сроках разрешения жалобы. Если жалобы не будут разрешены в течение 14 дней, ответственное лицо предоставит заявителю обновленную информацию о статусе жалобы/вопроса и снова предоставит оценку того, сколько времени потребуется для решения проблемы.

Шаг 4: Проверка, расследование и действие. Этот шаг включает сбор информации о жалобе для определения фактов, связанных с проблемой, и проверку обоснованности жалобы, а затем разработку предлагаемого решения, которое может включать изменения решений, касающихся

права на смягчение, помощь, изменения в самой программе, другие действия или отсутствие действий. В зависимости от характера жалобы процесс может включать посещение объектов, рассмотрение документов, встречу с заявителем (если он известен и готов участвовать) и встречи с другими лицами (как связанными с проектом, так и внешними), которые могут иметь информацию или иным образом помочь решить проблему. Ожидается, что на этом этапе будет решено много или больше жалоб. Все действия, предпринятые на этом и других этапах, будут полностью документированы, а любое решение будет зарегистрировано в реестре.

Шаг 5: Мониторинг и оценка. Мониторинг относится к процессу отслеживания жалоб и оценки прогресса в разрешении. ЦУП будет отвечать за консолидацию, мониторинг и отчетность по жалобам, запросам и другим отзывам, которые были получены, решены или ожидают рассмотрения. Это будет достигаться путем ведения реестра жалоб и записей всех шагов, предпринятых для разрешения жалоб или иного реагирования на отзывы и вопросы.

Шаг 6: Предоставление обратной связи. Этот шаг включает информирование лиц, подающих жалобы, отзывы и вопросы о том, как были решены проблемы, или предоставление ответов на вопросы. По возможности, заявители должны быть проинформированы о предлагаемом решении лично (общаясь по телефону или другими способами).

Если заявитель не удовлетворен разрешением, он или она может обратиться в Национальную систему Таджикистана. Он или она также будет проинформирован о механизме рассмотрения жалоб Всемирного банка, как описано ниже в Разделе 10.4. ЦУП будет отчитываться перед Национальной координационной структурой «Единое здоровье» о жалобах, разрешенных с момента предыдущего отчета, и о жалобах, которые остаются неразрешенными, с объяснением шагов, которые необходимо предпринять для разрешения жалоб, которые не были разрешены в течение 14 дней. Данные о жалобах и/или оригинальные журналы жалоб будут предоставляться миссиям Всемирного банка по запросу, а резюме жалоб и разрешений будут включаться в периодические отчеты для Всемирного банка.

10.2 Рассмотрение деликатных жалоб

Принимая во внимание стандарты в отношении предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями Всемирного банка должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а обязанности предпринимать действия по повышению осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. ГМ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб и позволит жалобщику не опасаться возмездия. Эти жалобы будут расследованы без неоправданной задержки, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При приеме на работу специалистов по социальной защите будет учитываться гендерный фактор;
- Специалисты по социальной защите будут проинформированы о проблемах СЭН/СД;
- Создание механизма направления пациентов.

В дополнение к социально-культурным характеристикам и ненасильственным способам общения в обучении рабочих, СЭН/СД также будет на повестке дня. Обучение рабочих 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 подачи жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации. Будут проводиться информационные мероприятия для информирования женщин о механизме. В этих информационных мероприятиях представлены следующие типы информации:

- Права женщин;
- Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия;
- Номера телефонов экстренных служб;
- Контактная информация об учреждениях и организациях, куда можно обратиться;
- Механизм подачи жалоб и политика конфиденциальности;
- Принцип конфиденциальности механизма подачи жалоб и защиты прав пострадавших будет повторяться во всех информационных материалах.

Проект будет использовать дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры управления рабочей силой, планов по охране труда и технике безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к его собственным и субподрядческим сотрудникам, работающим над проектом. Эти процедуры и планы будут представлены в ЦУП для рассмотрения и утверждения, прежде чем подрядчику будет разрешено мобилизовать поле строительства. Все подрядчики будут обязаны в контракте взять на себя обязательство против использования детского и принудительного труда, ввести меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ЦУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭН/СД. Все персональные данные и жалобы, полученные через МРЖ, будут обрабатываться конфиденциально, если только заявитель не согласится на раскрытие его личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, поднятых сообществами.

10.3 Обязанности МРЖ

ЦУП несет основную ответственность за реализацию МРЖ. Команда МРЖ в ЦУП состоит из специалиста по охране окружающей среды, специалиста по социальному развитию и координатора проекта, а соответствующие ежедневные задачи возлагаются конкретно на специалиста по социальному развитию.

Со стороны Подрядчика группа по внедрению Механизма подачи жалоб будет состоять из менеджеров по МРЖ Подрядчика, которые также будут действовать в качестве офицера по связям

с общественностью (ОСО) по мере необходимости. В группе по внедрению будут установлены четкие линии ответственности и подотчетности. Основные обязанности по МРЖ представлены в **Таблица 7** ниже.

Важно, чтобы все члены команды были соответствующим образом обучены взаимодействию с заинтересованными сторонами. Важно, чтобы ОСО был местным жителем, свободно владеющим таджикским языком и знакомым с местными обычаями.

Таблица 7. Обязанности по рассмотрению жалоб

Сущность	Обязанности по рассмотрению жалоб
ЦУП	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Основная ответственность за реализацию МРЖ; ❖ Обеспечьте интеграцию МРЖ в общий процесс управления проектами. ❖ Координация действий всех участников проекта и управление процессом рассмотрения жалоб; ❖ Управление и разрешение жалоб; ❖ Управление информационным центром проекта; ❖ Анализ статистики жалоб и подготовка отчетов. Разработка рекомендаций по улучшению работы МРЖ. ❖ Контролируйте эффективность процесса рассмотрения жалоб и вносите изменения для повышения его эффективности при необходимости.
Подрядчик	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Внедрение и соблюдение внутренних и внешних процедур МРЖ на строительных площадках, включая случаи GBV/СЭН/СД; ❖ Регулярное предоставление отчетов о полученных жалобах и принятых мерах; ❖ Назначить специального сотрудника по связям с общественностью (ОСО) для рассмотрения и подачи жалоб; ❖ Обеспечить, чтобы ОСО имел необходимые ресурсы и персонал, требуемые для выполнения обязательств МРЖ. Поддерживать разрешение жалоб путем проведения расследования серьезных жалоб и предложения соответствующих решений по этим жалобам; ❖ Принимать и регистрировать все входящие жалобы в Книге регистрации жалоб (журнал регистрации жалоб и центральный лист Excel для регистрации жалоб). ❖ Проанализировать жалобы с целью понимания характера жалоб и соответствующего способа их решения; ❖ Категоризировать все поступающие жалобы; ❖ Направлять проанализированные жалобы в соответствующие комитеты/органы для разрешения, а заявители, если они хотят выступить, должны иметь возможность дать пояснения; ❖ Отслеживать жалобы в ответственных комитетах/организациях для ускорения процесса и достижения результата (на основе графика); ❖ Проводить периодические заседания Комитета по рассмотрению жалоб по мере необходимости. ❖ Направить результат заявителю; ❖ Для проверки ящика для жалоб и рассмотрения поступающих жалоб.

Сущность		Обязанности по рассмотрению жалоб
Специалист по связям с общественностью подрядчика (ОСО)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Повышайте осведомленность о ГМ и распространяйте копии брошюр и форм ГМ. ❖ Обеспечить, чтобы поданные жалобы использовались для улучшения экологических и социальных показателей проекта в будущем, чтобы аналогичные жалобы не возникали снова с течением времени. ❖ Оказывать практическую помощь лицам, желающим подать жалобу, чтобы они могли заполнить форму жалобы. ❖ Отправьте информацию менеджеру по охране окружающей среды и социальным вопросам компании, а также копии заполненных форм жалоб для обновления Реестра жалоб. ❖ Поддерживать расследование и разрешение жалоб в тесном сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами, включая лицо/группу, подавшую жалобу. 	
Всемирный Банк	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Обеспечить соблюдение международных стандартов и требований в области социального и экологического управления. ❖ Проведение аудитов и проверок. 	

10.4 Национальная система рассмотрения жалоб в Таджикистане

Согласно Закону «Об обращениях физических и юридических лиц» (от 23 июля 2016 года) содержатся правовые положения об установленных информационных каналах для подачи гражданами своих жалоб, заявлений и претензий. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 15 дней со дня поступления, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

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

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

Кроме того, граждане могут обращаться в областные и районные органы власти муниципальных образований, а также в территориальные органы участвующих государственных министерств и комитетов.

10.5 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком, оказывает на них неблагоприятное воздействие, также могут подавать жалобы непосредственно в

Банк через Службу рассмотрения жалоб Банка (GRS) (<http://projects-beta.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redrЭСС-service>). Жалоба может быть подана на английском, таджикском или русском языке, хотя для жалоб, которые не на английском языке, потребуется дополнительное время обработки. Жалоба может быть подана в GRS 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 H Street, Northwest, Washington, DC 20433, США.
- В офис Всемирного банка в г. Республика Таджикистан, Адрес: г. Душанбе, ул. Айни, 48, Бизнес-центр «Созидание», 3-й этаж, Республика Таджикистан, Тел.: +992 48 701-5810, Электронная почта: tajikistan@worldbank.org.

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное воздействие, предположительно вызванное или, вероятно, вызванное поддерживаемым Банком проектом. Это должно быть подкреплено доступной документацией и перепиской, насколько это возможно. Заявитель может также указать желаемый результат жалобы. Наконец, в жалобе должны быть указаны заявитель(и) или назначенный(е) представитель(и) и предоставлены контактные данные. Жалобы, поданные через МРЖ, рассматриваются оперативно, чтобы обеспечить быстрое внимание к проблемам, связанным с проектом.

Кроме того, затронутые проектом сообщества и отдельные лица могут подавать жалобы в независимую Инспекционную группу Всемирного банка, которая затем определит, был ли нанесен или мог ли быть нанесен вред в результате несоблюдения Всемирным банком его политик и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную группу в любое время после того, как опасения были доведены до сведения Всемирного банка напрямую, и после того, как руководству банка была предоставлена возможность отреагировать. Для получения информации о том, как подать жалобы в Инспекционную группу Всемирного банка, посетите www.inspectionpanel.org.

11 УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ

ЦУП будет использовать Стандартные закупочные документы Всемирного банка 2017 года для тендеров и контрактов, и они включают требования к труду и охране труда, охране здоровья и безопасности и будут ссылаться на этот ПУТР. ЦУП должна гарантировать, что подрядчики являются законными и надежными субъектами, и что любые письменные трудовые процедуры, имеющиеся у подрядчиков, соответствуют этой процедуре. В рамках процесса отбора ЦУП может просматривать следующую информацию:

- Информация в публичных записях, например, корпоративных реестрах и публичных документах, касающихся нарушений действующего трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- Лицензии, регистрации, разрешения и одобрения на ведение бизнеса;
- Документы, касающиеся системы управления трудом, включая вопросы охраны труда, например, процедуры управления трудом;

При этом в ходе реализации Контрактов подлежат рассмотрению:

- Определение персонала по управлению трудом, безопасности и охране труда, его квалификации и сертификации;
- Сертификации/разрешения/обучение работников для выполнения требуемых работ;
- Записи о нарушениях правил безопасности и охраны труда, а также меры реагирования;
- Записи о несчастных случаях и смертельных случаях, а также уведомления в органы власти;
- Записи о требуемых законом льготах для работников и доказательств участия работников в соответствующих программах;
- Расчетные листы по заработной плате, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих ЭСС2.

Договоры, заключаемые с подрядчиками, должны содержать положения об обязательном соблюдении соответствующего законодательства о труде и охране труда, а также обязательство по созданию механизма подачи жалоб для работников (если такой механизм еще не создан) в порядке, определенном в настоящем ПУТР. Такие положения считаются применимыми к любому субподрядчику.

В договорных соглашениях с подрядчиками/субподрядчиками ЦУП должна предусматривать соответствующие меры правовой защиты в случае несоблюдения требований, такие как расторжение договора, если подрядчик в течение разумного срока не выполнит любое уведомление об исправлении, связанное, в частности, с соблюдением национального трудового законодательства, законов об охране труда и технике безопасности и настоящего Плана управления охраной труда.

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

- Письменная политика в области труда (например, Свод правил в области труда);
- Отчеты трудовой инспекции и других органов;
- Документация, связанная с системой управления трудом, включая процедуры охраны труда;
- Расчетные листы по заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих ЭСС 2;
- Записи по охране труда, включая записи о несчастных случаях и смертельных случаях, а также информация, предоставленная компетентным органам.

Контроль за организацией труда подрядчиков осуществляется на основе отчетов о соответствии условий труда ЭСС 2, которые подрядчики представляют в ЦУП раз в полгода. В случае выявления каких-либо нарушений на основании этих отчетов или через механизм рассмотрения жалоб ЦУП информирует компетентную трудовую инспекцию.

ЦУП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении контрактных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих контрактных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий). Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проектов или рабочих площадок и/или записей и отчетов по управлению трудом, составленных подрядчиками.

Записи и отчеты по управлению трудовыми ресурсами подрядчиков могут включать: (a) репрезентативную выборку трудовых договоров или соглашений между третьими лицами и контрактными работниками; (b) записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения; (c) отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая смертельные случаи и инциденты, а также реализацию корректирующих мер; (d) записи, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства; и записи об обучении, предоставленном контрактным работникам для объяснения условий труда и охраны труда, а также охраны труда для проекта.

Кроме того, тендерный процесс для подрядчиков потребует, чтобы подрядчики могли продемонстрировать свои стандарты управления трудом и охраны труда, что будет фактором в процессах оценки. Перед началом любых строительных работ подрядчик должен подготовить, проконсультироваться и внедрить План охраны труда и техники безопасности (План охраны труда) для конкретного участка в рамках С-ПУОСС. План должен быть рассмотрен и одобрен экологическим и социальным персоналом ЦУП. Процедуры охраны труда и техники безопасности изложены ниже:

Подрядчики должны разработать и внедрить следующие процедуры по охране труда и промышленной безопасности:

- Подрядчики включают бюджетные требования по мерам охраны труда и техники безопасности в свои заявки.
- Подрядчик должен разработать и поддерживать систему управления охраной труда и промышленной безопасностью, соответствующую объему работ, которая должна включать меры и процедуры для решения всех перечисленных ниже вопросов и соответствовать местному законодательству и передовым международным практикам ведения бизнеса (согласно определению EHSGs (Руководящие принципы по охране окружающей среды, здоровья и безопасности) и Группы Всемирного банка).
- Подрядчик проведет идентификацию опасностей на рабочем месте и примет все применимые меры по снижению рисков в области охраны окружающей среды и безопасности в соответствии с требованиями местного законодательства и правилами охраны окружающей среды, здоровья и безопасности труда Группы Всемирного банка.
- Подрядчик назначает ответственное лицо для надзора за вопросами охраны труда и техники безопасности на объекте проекта и определяет роли и обязанности в области охраны труда и техники безопасности для руководителей задач и менеджеров по контрактам.
- Подрядчики должны внедрить процедуры, позволяющие работникам сообщать о ситуациях на работе, которые, по их мнению, небезопасны или нездоровы, а также отказываться от

ситуаций на работе, которые, по их разумным основаниям, представляют непосредственную опасность для их жизни или здоровья, не опасаясь ответных мер.

- Подрядчик обеспечивает профилактические и защитные меры, включая изменение, замену или устранение опасных условий или веществ, указанных в оценке и плане. Всякий раз, когда для работы требуются СИЗ, они должны предоставляться рабочим бесплатно.
- Подрядчики должны оценить воздействие на работников опасных факторов (шум, вибрация, жара, холод, пары, химикаты, загрязняющие вещества в воздухе и т. д.) и принять адекватные меры контроля в соответствии с местными нормами и правилами охраны окружающей среды, здоровья и безопасности труда Всемирного банка.
- Подрядчики предоставляют помещения, соответствующие обстоятельствам работы, включая доступ к столовым, гигиеническим помещениям и соответствующим зонам отдыха. В тех случаях, когда работникам проекта предоставляются услуги по размещению, будут разработаны и реализованы политики по управлению и качеству размещения для защиты и содействия здоровью, безопасности и благополучию работников проекта, а также для предоставления доступа или предоставления услуг, которые соответствуют их физическим, социальным и культурным потребностям.
- Подрядчик обеспечивает соответствующее обучение/введение в должность работников проекта и ведение записей об обучении по вопросам охраны труда и техники безопасности.
- Подрядчик документирует и сообщает о несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и инцидентах в соответствии с Трудовым кодексом Республика Таджикистан. Необходимо разработать протокол отчетности, обеспечивающий отчетность перед всеми вовлеченными сторонами.

Подрядчик обеспечивает профилактику чрезвычайных ситуаций, а также готовность к ним и меры реагирования на чрезвычайные ситуации, включая, помимо прочего, несчастные случаи на рабочем месте, профессиональные заболевания, наводнения, пожары, вспышки заболеваний, трудовые беспорядки и безопасность.

Ключевые особенности охраны труда должны включать:

Заявление о политике в области охраны труда и техники безопасности:

- Опишите обязательство Подрядчика по обеспечению безопасной и здоровой рабочей среды для всех сотрудников, субподрядчиков и заинтересованных сторон.
- Опишите обязанности руководства и работников по обеспечению соблюдения правил охраны труда и техники безопасности и формированию культуры безопасности.

Охрана труда и техника безопасности:

- Подробная информация о том, как Подрядчик будет управлять безопасностью на протяжении всего проекта, включая выявление опасностей, оценку рисков и меры контроля.
- Определите процедуры отчетности об инцидентах, расследования и корректирующих действий.

- Включите протоколы реагирования на чрезвычайные ситуации, эвакуации и оказания первой помощи.

Записи об обучении и сертификации:

- Предоставить документацию об обучении технике безопасности, пройденном сотрудниками Подрядчика, включая сертификаты по эксплуатации оборудования, обращению с опасными материалами и оказанию первой помощи.
- Укажите любую специализированную подготовку, имеющую отношение к строительству и ремонту/восстановлению лабораторных помещений.
- Охрана труда и техника безопасности (ОТБ), экологическая и социальная подготовка
- Обучение Кодексу поведения для персонала подрядчика.

Оценка риска:

- Включите копии оценок рисков, проведенных для проекта, с указанием потенциальных опасностей и мер контроля для снижения рисков.
- Предоставьте доказательства консультаций с рабочими и субподрядчиками во время строительства в рамках процесса оценки рисков.

Записи об инцидентах и травмах:

- Подрядчик должен предоставить сводку показателей безопасности вашей компании, включая записи об инцидентах, травмах, опасных ситуациях и их разрешении на предыдущих проектах.
- Выделите любые извлеченные уроки и улучшения, достигнутые в результате расследования инцидентов.

Средства безопасности и индивидуальной защиты:

- Укажите средства безопасности и индивидуальной защиты, которые Подрядчик предоставит работникам, обеспечив соблюдение соответствующих стандартов и правил.
- Включите информацию о техническом обслуживании, проверке и замене оборудования для обеспечения безопасности.

Положения договора потребуют, чтобы подрядчики контролировали:

Условия труда:

- Контролировать, вести учет и отчетность по условиям, связанным с управлением трудовыми ресурсами;
- Предоставить работникам доказательства всех произведенных выплат, включая льготы и любые действительные вычеты;
- Вести учет условий труда и работников, задействованных в проекте, включая контракты, реестр введения работников в должность, включая Кодекс поведения, отработанные часы, оплату труда и вычеты (включая сверхурочные);

Безопасность:

- Запишите инциденты, связанные с безопасностью, и соответствующий анализ первопричин (инциденты с потерей рабочего времени, случаи оказания медицинской помощи), случаи оказания первой помощи, потенциально опасные ситуации, а также необходимые корректирующие и профилактические мероприятия (например, пересмотренный анализ безопасности труда, новое или иное оборудование, обучение навыкам и т. д.).

Рабочие:

- Количество работников, указание происхождения (иностранцы, местные, неместные граждане), пол, возраст с доказательствами того, что детский труд не используется, и уровень квалификации (неквалифицированный, квалифицированный, руководящий, профессиональный, управленческий), например, путем ведения записей о трудоустройстве и/или проверки подтверждения возраста при необходимости.

Обучение:

- Даты обучения/вводного инструктажа, планы обучения (обязательного и внутреннего), количество обучаемых и темы.

Подробная информация о любых рисках безопасности:

Подробная информация о рисках, которым может подвергнуться Подрядчик при выполнении своей работы — угрозы могут исходить от третьих лиц, внешних по отношению к проекту.

Жалобы рабочих:

Подробная информация о любых жалобах работников, включая дату возникновения, жалобу и дату подачи; предпринятые действия и даты; разрешение (если таковое имеется) и дату; и последующие действия, которые еще предстоит предпринять. Перечисленные жалобы должны включать те, которые были получены из предыдущего отчета, и те, которые не были разрешены. ЦУП будет управлять и контролировать работу Подрядчика в отношении работающих по контракту работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий). Это может включать аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проекта или рабочих площадок и/или записей и отчетов по управлению трудом, составленных подрядчиками. Записи и отчеты по управлению трудом Подрядчиков могут включать:

- Репрезентативная выборка трудовых договоров или соглашений между третьими лицами и работниками по контракту;
- Записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения;
- Отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая смертельные случаи и инциденты, а также реализацию корректирующих действий;
- Записи, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства; и
- Для работников, работающих по контракту, предоставляются записи об обучении, объясняющие условия труда и охраны труда на проекте.

ЦУП должна соблюдать следующие процедуры по управлению подрядчиками, придерживаясь положений ПУТР, и несет ответственность за соблюдение этих процедур:

- Убедитесь, что у подрядчиков есть действующие контракты с четко определенным соглашением об уровне обслуживания и всеми экологическими и социальными положениями.
- Ознакомление подрядчиков с национальным трудовым законодательством, стандартами и правилами трудовой деятельности.
- Ежемесячная подача записей: подача подрядчиком в Группу реализации проекта, копия Инженеру по надзору. Это включает:
- При управлении инцидентами и несчастными случаями соблюдается Процедура отчетности и расследования инцидентов,
 - А. для мониторинга используется Реестр мониторинга инцидентов/несчастных случаев.
 - Б. Сотрудники подрядчика регистрируются с использованием Списка сотрудников подрядчиков
- Ежемесячные посещения объекта (как минимум) и отчеты
- Отслеживание основных проблем и вопросов с помощью регистра мониторинга.
- Реализация требований подрядчика включает обучение, документы по охране труда, сертификацию и т. д.
- Результаты оценки составляются в отчетах о портфеле, которые включают рекомендации по продлению или расторжению контракта.
- Оценка потребностей в обучении определена и зафиксирована в Графике обучения подрядчика.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Образец кодекса поведения для сотрудников

НОРМЫ ПОВЕДЕНИЯ

ОБРАЗЕЦ

Этот образец Кодекса поведения разработан как руководство для использования заинтересованными сторонами проекта. Он является частью набора ресурсов, помогающих проектам внедрять эффективные практики и процедуры для своих организаций. Пожалуйста, имейте в виду, что ни один общий документ не может охватить все обстоятельства, и вам может потребоваться адаптировать его к потребностям вашего бизнеса.

«Компания» всегда стремилась к достижению самых высоких этических стандартов в ведении бизнеса. Репутация и деловая репутация компании признаются и ценятся как ее самый важный актив, который гарантирует веру и доверие ее различных заинтересованных сторон. Настоящий

Кодекс поведения разработан для формального внедрения этих корпоративных ценностей в практику. Цель настоящего Кодекса поведения — сформулировать высокие стандарты честности, добросовестности, этичного и законопослушного поведения, ожидаемого от всех сотрудников, а также соответствовать требованиям внешних заинтересованных сторон и применимого законодательства.

1. Объем

Кодекс поведения применим ко всем сотрудникам Компании. Он также применим ко всем поставщикам, консультантам, агентам, торговым представителям, дистрибьюторам и независимым подрядчикам, работающим с Компанией в течение любого указанного периода. По сути, от любого лица, представляющего Компанию или работающего от ее имени, ожидается, что он будет действовать в соответствии с Кодексом.

2. Обязанности в соответствии с Кодексом

Ответственность сотрудников

Каждый сотрудник обязан знать и соблюдать кодекс поведения, изложенный в этом документе. Кроме того, все сотрудники также обязаны вести себя/действовать этично, в соответствии с действующим законодательством страны. Кроме того, каждый сотрудник обязан сообщать о любых нарушениях кодекса, которые он наблюдает в компании, в соответствующий орган.

Ответственность менеджеров

В дополнение к вышесказанному, руководители компании несут дополнительную ответственность за формирование культуры добросовестности, честности, этичного и законопослушного поведения среди других сотрудников организации.

С этой целью они должны быть образцом поведения, ожидаемого от сотрудников, закреплять кодекс поведения в рамках регулярного общения сотрудников, поощрять сотрудников сообщать о нарушениях Кодекса и не допускать принятия ответных мер в отношении лиц, добросовестно сообщивших о нарушениях.

3. Нормы поведения

3.1 Кодекс личного поведения

Честность и порядочность

Все сотрудники должны демонстрировать самые высокие стандарты честности и порядочности в своем поведении в любое время, представляя Компанию и ведя бизнес от имени Компании. С этой целью каждый сотрудник должен быть прямым и честным в своих профессиональных и деловых отношениях, быть правдивым относительно предоставляемых услуг, имеющихся знаний и приобретенного опыта.

Уважение ко всем

От всех сотрудников ожидается проявление уважения и доверия в отношениях с другими сотрудниками, а также с внешними заинтересованными сторонами.

Командный дух

От всех сотрудников ожидается, что они будут поддерживать дух командной работы и всегда будут обеспечивать наилучшие интересы команды и Компании.

Злоупотребление психоактивными веществами

Все сотрудники должны поддерживать на рабочем месте среду, свободную от наркотиков, и воздерживаться от злоупотребления веществами в любой форме при выполнении своих обязанностей в помещениях или за их пределами. Сотрудникам также запрещено продавать, распространять, иметь или поощрять других к употреблению контролируемых веществ.

3.2 Кодекс поведения по отношению к сотрудникам

Равные возможности трудоустройства

Компания предоставляет равные возможности и не допускает дискриминации в отношении любого человека по признаку пола, касты, религии, возраста (в установленных законом пределах), семейного положения, национальности, происхождения, этнической принадлежности, географического происхождения, сексуальной ориентации, инвалидности или любого другого признака, защищенного законом, в отношении любых условий трудоустройства, таких как найм, продвижение по службе, перевод, компенсация и льготы, возможности карьерного роста и т. д. Ожидается, что менеджеры будут принимать решения, связанные с трудоустройством, исключительно на основе заслуг человека и не допускать дискриминации в отношении любого человека из-за его личных характеристик/черт.

Рабочее место без притеснений

Компания признает и уважает право каждого сотрудника на рабочее место без притеснений. Поэтому от сотрудников ожидается обеспечение здоровой, безопасной и благоприятной рабочей среды, свободной от притеснений любого рода или формы.

В связи с этим сотрудникам запрещено заниматься преследованием любого рода или формы — будь то физическое, словесное, психологическое или сексуальное. Это включает в себя все виды нежелательного, оскорбительного, унижительного и запугивающего поведения, явного или неявного.

Компания устанавливает стандарт «нулевой терпимости» к притеснениям. Мы все несем ответственность за то, чтобы избегать действий или поведения, которые рассматриваются или могут рассматриваться как притеснения.

Компания рассматривает все случаи «сексуальных домогательств» очень серьезно и призывает сотрудников сообщать о любых случаях сексуальных домогательств руководству компании. Руководство компании может инициировать строгие дисциплинарные меры в отношении сотрудника, признанного виновным в любом виде сексуальных домогательств.

Рабочее место, свободное от насилия

Компания не потерпит насилия на рабочем месте в любой форме, как в помещениях, так и за их пределами, где осуществляется деятельность, связанная с компанией. Сотрудники не должны заниматься насилием на рабочем месте. Они также не должны поощрять к этому других. Сотрудникам также запрещено иметь при себе оружие или опасные предметы на рабочем месте или за его пределами во время ведения деловой деятельности.

Открытая коммуникация

Компания считает, что рабочая среда должна быть свободна от любой бюрократии, и все сотрудники должны иметь доступ к другим сотрудникам независимо от их должности или влияния в компании. Все менеджеры должны поощрять культуру открытых дверей на рабочем месте.

Запрет детского труда

Компания строго запрещает использование детского труда на своих заводах и в офисах. Все сотрудники Компании, ответственные за найм персонала, обязаны обеспечивать соблюдение этого принципа.

Окружающая среда, здоровье и безопасность

Компания стремится обеспечить своим сотрудникам безопасную, здоровую и эргономичную рабочую среду. Компания примет все возможные меры для обеспечения здоровья и безопасности своих сотрудников.

Безопасность на рабочем месте также является обязанностью каждого сотрудника. Все сотрудники и посетители рабочего места должны соблюдать нормы/политики/стандарты безопасности, предписанные компанией и действующим законодательством. Все сотрудники должны гарантировать, что на рабочем месте не будет совершено ни одного небезопасного действия. Сотрудники также должны предпринять все возможные меры для устранения любого небезопасного состояния, как только им станет известно о нем.

Если сотрудник стал свидетелем небезопасного действия или небезопасной ситуации, он должен как можно скорее сообщить об этом в соответствующие органы.

Конфиденциальность личной информации

Компания обязуется защищать персональные данные, которыми сотрудники делятся в ходе трудовой деятельности, в соответствии с действующим законодательством о конфиденциальности данных, включая правила, регулирующие сбор, обработку, использование, передачу и раскрытие персональных данных.

Ожидается, что сотрудники, в чьи должностные обязанности входит сбор, изменение, передача, обработка, хранение или использование личной информации сотрудников, будут соблюдать применимые законы о конфиденциальности данных и другие меры внутреннего контроля, которые защищают эту личную информацию.

Конфиденциальная информация

Если это не требуется по закону или не разрешено руководством, сотрудники не должны раскрывать конфиденциальную информацию или допускать такое раскрытие. Обязательство продолжается и после прекращения действия соглашения. Сотрудники должны приложить все усилия, чтобы избежать непреднамеренного раскрытия, применяя особую осторожность при хранении или передаче конфиденциальной информации.

Права человека

Компания признает важность соблюдения и поощрения основных прав человека во всех наших операциях и по всей нашей цепочке поставок; наши ценности, кодексы и политика в области занятости работают сообща, поддерживая принципы, содержащиеся во Всеобщей декларации прав человека ООН, а также основополагающие принципы и трудовые стандарты Международной организации труда.

Мы работаем в соответствии с программой и политикой, которые:

- Обеспечить справедливую и равноправную заработную плату, льготы и другие условия занятости
- Соответствуют местным законам
- Обеспечить гуманные и безопасные условия труда

- Запретить все формы принудительного и обязательного труда или детский труд
- Содействовать созданию рабочих мест, свободных от дискриминации и притеснений

Мы ожидаем, что наши поставщики и деловые партнеры также будут придерживаться этих принципов и не будут участвовать в нарушениях прав человека.

Вымогательство подарков и преимуществ

Предложение или получение подарков и развлечение могут легко создать реальный или кажущийся конфликт интересов. Никакие подарки любого рода, предлагаемые продавцами, поставщиками, клиентами, потенциальными продавцами и поставщиками или любым другим лицом или организацией, независимо от их стоимости, не должны приниматься или предлагаться ни одним сотрудником, в любое время, на рабочем месте или за его пределами.

Подарки, полученные через курьера или по почте, на стойке регистрации или любым другим способом, должны быть переданы в Административный департамент, который должен вести учет полученных им подарков и передавать их на благотворительность.

3.3. Кодекс поведения по отношению к обществу

Национальный интерес

Все сотрудники Компании обязаны вести бизнес в наилучших национальных интересах и не должны заниматься какой-либо деятельностью, которая может поставить под угрозу национальные интересы.

Соблюдение законов, правил, политик и процедур

Каждый сотрудник должен соблюдать букву и дух любого применимого закона, правила или постановления, протоколы, политики и процедуры Компании и призывать других должностных лиц и сотрудников поступать так же.

Взятничество и коррупционные действия (называемые запретом и коррупцией)

Сотрудники не должны участвовать в каких-либо коррупционных действиях, включая предложение/принятие взяток или откатов или любых других видов неправомερных платежей, включая платежи за упрощение формальностей, предоставление ложных стимулов, участие в мошенничестве, хищение средств, участие в личных денежных операциях или личных развлечениях с продавцами/поставщиками.

Охрана окружающей среды

Компания стремится защищать сообщества, в которых она работает, окружающую среду и мир в целом. С этой целью все сотрудники должны соблюдать применимые экологические законы и требования.

4. Нарушение Кодекса (Сообщение о проблемах)

Каждый сотрудник должен сообщать Компании о фактических или потенциальных нарушениях настоящего кодекса поведения или применимых законов.

5. Расследования

Все защищенные раскрытия информации в соответствии с настоящей политикой будут зарегистрированы и тщательно расследованы.

6. Последствия доказанных нарушений

Нарушения настоящего Кодекса, Политики компании или закона повлекут за собой дисциплинарные меры — вплоть до увольнения. Нарушения также включают любые ложные обвинения, независимо от того, сделаны ли они анонимно. Правовые и этические нарушения также могут повлечь за собой штрафы, взыскания и гражданское или уголовное преследование как для отдельных лиц, так и для Компании.

7. Поправки

Компания стремится постоянно пересматривать и обновлять свои политики и процедуры. Поэтому компания оставляет за собой право вносить поправки, изменять или прекращать действие этого кодекса в любое время и по любой причине в соответствии с действующим законодательством.

Настоящий Кодекс поведения не является исчерпывающим и устанавливает только общие принципы, которым должны следовать все стороны, подпадающие под действие кодекса. Компания может иметь отдельные кодексы/политики, разработанные для регулирования различных вопросов, которые могут потребоваться в соответствии с конкретными законами. Стороны несут ответственность за соблюдение таких дополнительных кодексов/политик, которые могут быть применимы к ним.