

РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УНИТАРНОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ “ХОДЖАГИИ
МАНЗИЛИЮ КОММУНАЛИ”

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ И ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

ЦЕНТР УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ РАЗВИТИЯ МЕСТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПРИ
ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРОГРАММА СЕКТОРА ВОДОСНАБЖЕНИЯ И
САНИТАРИИ ТАДЖИКИСТАНА (ФАЗА-1)

ПРОЦЕДУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА



Апрель, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ.....	2
1. ВВЕДЕНИЕ	3
1.1. Краткое описание проекта	4
1.2. Зона охвата проектом	5
1.3. Компоненты проекта	5
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ	6
2.1. Прямые работники.....	6
2.2. Контрактные работники.....	8
2.3. Характеристики трудовых ресурсов	9
2.4. Требования к условиям труда.....	10
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ ПЕРСОНАЛА	10
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	12
4.1. Национальное законодательство	12
4.2. Социальный и экологический стандарт Всемирного банка 2.	16
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	17
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ.....	18
6.1. Политика и опыт Исполнительных агентств	18
6.2. Процедуры найма.....	19
6.4. Обеспечение здоровья сотрудников и безопасных условий труда. Социальные риски в сфере занятости.....	21
7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ	23
8. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ ЖАЛОБ РАБОЧИХ	23
8.1 Структура МРЖ работника.....	24
8.2 Журналы жалоб.....	24
8.3 Мониторинг и отчетность по жалобам	25
9. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ.....	26

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ

ВБ	Всемирный банк
ВСГ	Водоснабжение, санитария и гигиена
ВСиВО	Водоснабжение и водоотведение
ГВСиВО	Группа по водоснабжению и водоотведению Министерства энергетики и водных ресурсов Республики Таджикистан
ГУП «ХМК»	Государственное унитарное предприятие «Ходжагии манзилию коммунали»
ЕиСА	Европа и Средняя Азия
ЕС	Европейский Союз
ИА	Исполнительное агентство
ИПВС-1	Инвестиционная программа сектора водоснабжения и санитарии Таджикистана (Фаза-1)
КУВР	Комплексное управление водными ресурсами
МАР	Международная ассоциация развития
МиО	Мониторинг и оценка
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
МЭВР	Министерство энергетики и водных ресурсов
НПО	Неправительственная организация
НПРВХ	Национальная программа реформирования водного хозяйства
ОРП	Операционное руководство проекта
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
ПВСТ	Проект по водоснабжению и санитарии в Таджикистане
ПОТ	Процедуры организации труда
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
РДП	Рамочный документ по переселению
РТ	Республика Таджикистан
СЭС	Социальный и экологический стандарт
ФМ	Финансовый менеджмент
ЦРП	Цели развития проекта
ЦУП РМИ	Центр управления Проектом развития муниципальной (коммунальной) инфраструктуры в Республики Таджикистан
ЭСП	Экологические и социальные принципы ВБ (ESF)

1. ВВЕДЕНИЕ

Инвестиционная программа сектора водоснабжения и санитарии Таджикистана (Фаза-1) (ИПВС-1) задумана как серия проектов (СП) с целью содействия реализации грандиозной повестки дня в сфере инвестиций и реформ инфраструктуры водоснабжения и санитарии на основе поддержки, оказываемой сектору со стороны Всемирного банка в течение последних десятилетий. Необходимость национальной программы, сочетающей в себе крупные инвестиции в инфраструктуру наряду с долгосрочной реформой политики, стратегическим планированием развития и наращиванием потенциала институтов водного сектора и предприятий водоснабжения, стала ключевым уроком предыдущих проектов в Республике Таджикистан, которые были более ограниченными по своему масштабу и поставленным задачам. В рамках реализации СП будет обеспечиваться стратегическая согласованность и долгосрочная финансовая рамочная структура с целью поддержки Национальной программы водоснабжения и санитарии до 2030 года. Это будет свидетельствовать о приверженности процессу реформ и его непрерывности, а поэтапные проекты будут стимулировать эффективность работы, что позволит клиенту получить доступ к последующим раундам финансирования. СП также предоставит возможность для обучения и обеспечения адаптации между проектами, что является важной характеристикой для реализации комплексной программы в непростых с политической точки зрения условиях. Программа стремится расширить масштабы достижений, имеющихся в 7 районах Хатлонской области, с целью продвижения доступа к безопасному и бесперебойному водоснабжению. Принимая во внимание отличный прогресс в реализации Проекта по водоснабжению и санитарии в Таджикистане (ПВСТ), который был достигнут в течение прошлого года, ожидается, что предлагаемая Программа обеспечит лучшее качество воды для здоровья населения и более качественное обслуживание всех потребителей, особенно среди бедных слоев населения.

Экологические и социальные принципы Всемирного банка в отношении инвестиций и проектного финансирования устанавливают требования к Заемщику по выявлению и оценке экологических и социальных рисков и воздействий, связанных с проектами. Правительство Республики Таджикистан и Агентства по реализации проекта, в лице Министерства энергетики и водных ресурсов (МЭВР) и Государственное унитарное предприятие «Ходжагии манзилию коммунали» (ГУП ХМК), признают важность и принимают экологические и социальные стандарты Всемирного банка для выявления, оценки и управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с данным Проектом. В соответствии с проведенной Банком социально-экологической оценкой экологические и социальные риски оцениваются как существенные. Эти риски охватывают следующие экологические и социальные стандарты (СЭС): СЭС 1, СЭС 2, СЭС 3, СЭС 4, СЭС 5, СЭС 6 и СЭС 10.

Для управления рисками, которые могут возникнуть в связи с наймом и условиями труда работников проекта, Агентства по реализации проекта разработали **«Процедуры организации труда» (ПОТ)**. Настоящий документ подготовлен в соответствии с законодательством Республики Таджикистан и охватывает положения Экологического и социального стандарта Всемирного банка 2: «Труд и условия труда» (СЭС 2). Документ определяет основные аспекты планирования и регулирования трудовых отношений, помогает Исполнительным агентствам (ИА) определить предварительный объем ресурсов, необходимых для решения вопросов, связанных с персоналом, и устанавливает основные требования к персоналу и риски, связанные с Проектом. ПОТ — это динамический документ, который инициируется на стадии подготовки Проекта, пересматривается и обновляется в ходе реализации Проекта.

1.1. Краткое описание проекта

Инвестиционная программа сектора водоснабжения и санитарии Таджикистана (Фаза-1) (ИПВС-1) направлена на улучшение доступа к безопасно управляемым услугам питьевого водоснабжения в отдельных районах и укрепление потенциала учреждений в секторе водоснабжения и санитарии для совершенствования и улучшения предоставляемых услуг. Проект структурирован в соответствии с действиями, изложенными в Национальной программе реформирования водного хозяйства (2016-2025 гг.), и поддерживает реализацию предстоящей Национальной программы водоснабжения и водоотведения. Проект также окажет поддержку целевым коммунальным предприятиям для выполнения предусмотренных мероприятий и улучшения их способности эксплуатировать и поддерживать, планировать, внедрять и поддерживать расширение безопасного водоснабжения в Хатлонской области. Предлагаемый ИПВС-1 будет основываться на усилиях по совершенствованию управления сектором водоснабжения и санитарии по всему спектру функций.

Инвестиции в инфраструктуру будут основываться на результатах реализуемого Проекта по сельскому водоснабжению и санитарии (ПСВС) и расширяться, с выбором приоритетной инфраструктуры водоснабжения в рамках Вахшской межрайонной схемы и прилегающих районов, основанных на инженерных проектах и оценках, завершенных в рамках ПСВС. В рамках ИПВС-1 будут сбалансированы целевые инвестиции в восстановление/ модернизацию инфраструктуры с постоянной поддержкой текущих национальных усилий по реформированию, включая реструктуризацию и укрепление ключевых учреждений по планированию, регулированию и предоставлению услуг в водном секторе. В рамках проекта будет продолжено укрепление потенциала подструктур ГУП ХМК и/или их правопреемников в обеспечении устойчивости услуг населению целевых территорий. Эти усилия помогут повысить финансовую устойчивость сектора водоснабжения и санитарии в долгосрочной перспективе и подтолкнуть сектор к ориентированному на конкретные результаты планированию и повышению качества услуг.

ИПВС-1 предусматривает продолжение инвестирования в модернизацию Вахшской межрайонной системы водоснабжения, одним из главных инфраструктур, которого является магистральный трубопровод, который должен обеспечивать водой шесть районов Вахшской долины, то есть транспортирует воду, забираемую из Вахшского магистрального канала и очищаемую в Водоочистных сооружениях по сложному межрайонному трубопроводу на большие расстояния от Леваканда в дальние и испытывающие острую нужду районы Дусти и Джейхун. Предлагаемый ИПВС-1 будет поддерживать интеграцию использования подземных и поверхностных вод посредством тесного сотрудничества с Главным управлением геологии.

Предполагаемый срок реализации проекта: **2022 - 2026 г.**

Цели развития проекта (ЦРП) сформулированы следующим образом:

- (i) улучшение доступа к базовым услугам водоснабжения и санитарии в отобранных районах;
- (ii) укрепление потенциала учреждений, функционирующих в секторе водоснабжения и санитарии.

1.2. Зона охвата Проектом

В рамках ИПВС-1 предусмотрен охват сельских населенных пунктов в пределах районов Дж.Балхи, Вахш и Дусти Хатлонской области безопасными услугами водоснабжения через подключение к магистральному трубопроводу, где это возможно, и внедрение децентрализованных решений по водоснабжению для районов, которые зависят от других источников.

1.3. Компоненты проекта

Проект состоит из четырех компонентов:

Компонент 1 будет призван профинансировать ряд мероприятий, направленных на укрепление организационных структур и наращивание потенциала учреждений водного сектора на национальном, областном и местном уровнях для обеспечения устойчивого предоставления услуг на территории Проекта. Компонент поддержит реализацию предстоящей Национальной программы водоснабжения и водоотведения. Проект также окажет поддержку целевым коммунальным предприятиям для выполнения предусмотренных мероприятий и улучшения их способности эксплуатировать и поддерживать, планировать, внедрять и поддерживать расширение безопасного водоснабжения в Хатлонской области. Предлагаемый ИПВС-1 будет основываться на усилиях по совершенствованию управления сектором водоснабжения и санитарии по всему спектру функций.

Компонент 2 призван профинансировать реализацию инфраструктурных решений в области водоснабжения и санитарии, которые будут простыми и надежными в плане эксплуатации. Этот компонент будет финансировать строительные работы, товары и консультационные услуги, необходимые для разработки и реализации комплекса технически надежной инфраструктуры водоснабжения, необходимой для улучшения доступа и качества водоснабжения в Хатлонской области, при одновременном повышении устойчивости и устойчивости к изменению климата за счет улучшения предоставления услуг водоснабжения. Компонент 2 будет состоять из двух частей: Компонент 2А призван поддержать инвестиции в инфраструктуру водоснабжения; а Компонент 2В будет направлен на модернизацию объектов ВСГ в общественных учреждениях (школах и медицинских учреждениях).

Компонент 3 окажет поддержку в области управления Проектом и его мониторинга. Компонент будет финансировать расходы, связанные с деятельностью по управлению проектом обоих Исполнительных Агентств, а также операционные расходы ЦУП/ГВСиВО.

Компонент 4 является компонентом экстренного реагирования на чрезвычайные ситуации. Компонент призван улучшить способность Правительства Республики Таджикистан эффективно реагировать в случае чрезвычайной ситуации в соответствии с процедурами Всемирного банка по предотвращению бедствий и готовности к ним. Он вступит в силу в случае необходимости при чрезвычайной ситуации.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ

Тип работников

В данном разделе описываются категории сотрудников Проекта, виды трудовых отношений, проводится количественная оценка потребности и демонстрируется организационная структура управления персоналом.

В соответствии с положениями СЭС 2 «Труд и условия труда», работники Проекта делятся на следующие категории:

1. **Прямые работники**, лица, нанятые или привлеченные непосредственно заемщиком и участвующие в реализации мероприятий Проекта;
2. **Подрядные работники**, нанятые и привлеченные третьей стороной (подрядчиками, субподрядчиками и т.п.) для выполнения работ, связанных с основными функциями Проекта, независимо от места его реализации;
3. **Сотрудники основных поставщиков**, т.е. нанятые или привлеченные основными поставщиками заемщика, которые на регулярной основе осуществляют прямые поставки товаров и материалов, необходимых для реализации основных функций Проекта;
4. **Работники сообществ**, лица, нанятые или привлекаемые для выполнения общественных работ.

Основное внимание в этом документе уделяется прямым работникам, непосредственно нанятым ИА для выполнения задач, связанных с Проектом, и работникам, работающим по контракту, т. е. работникам, задействованным в Проекте и нанятым подрядчиком или другой третьей стороной. Поскольку основная работа Проекта является строительно-восстановительной и будет осуществляться в сельской местности, в качестве рабочей силы подрядчика могут привлекаться представители местного населения (общественные работники), которые будут наняты подрядными организациями как контрактные работники. Категория сотрудников основных поставщиков не применяется, так как Проектом не предусмотрены услуги одного постоянного поставщика. Закупка услуг будет осуществляться посредством конкурсных торгов в соответствии с требованиями Всемирного банка.

2.1. Прямые работники

Исполнительными органами проекта являются Государственное Унитарное Предприятие «Ходжагии Манзилию Коммунали» (ХМК) и Министерство энергетики и водных ресурсов Республики Таджикистан (МЭВР).

Проект будет осуществляться Центром Управления Проектом (ЦУП). ЦУП был создан Правительством Республики Таджикистан в лице Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом, Исполнительным аппаратом Президента Республики Таджикистан и Министерством финансов Республики Таджикистан. Руководитель проекта находится под контролем этих властей. Субординация ЦУП указана на рисунке ниже. Офис ЦУП находится в административном здании ХМК в Душанбе.

ЦУП был создан в 2004 году для развития Проекта муниципальной инфраструктуры. Согласно Постановлению Руководителя Исполнительного Аппарата Президента

Республики Таджикистан № 22 / 10-238 от 16 августа 2018 года, для развития муниципальной инфраструктуры на ЦУП возложена ответственность за реализацию Проекта по сельскому водоснабжению и санитарии. В рамках субсидиарного соглашения реализация компонента 2 ИПВС-1 также будет возложена на ЦУП. На региональном уровне в суббассейне Нижнего Вахша будет создан Центр координации проекта (ЦКП), который обеспечит надлежащее и упорядоченное выполнение мероприятий Проекта в проектных районах.

Группа по водоснабжению и водоотведению (ГВСиВО) будет создана при МЭВР, которая будет нести ответственность за реализацию компонента 1 ИПВС-1.

Категория ключевых работников предусматривает набор и/или привлечение штатных специалистов и консультантов для офисов ЦУП/ГВСиВО/ЦКП, отношения с которыми будут регулироваться на основании заключенных договоров и технического задания. В соответствии с Законом РТ от 05 марта 2007 года № 233 «О государственных служащих» сотрудники ЦУП/ЦКП (за исключением директора подразделения) не являются государственными служащими, так как принимаются на работу на договорной основе для реализации проектов. Персонал ИА отбирается для осуществления деятельности Проектного отдела в соответствии с процедурами найма, регламентированными правовыми нормами Республики Таджикистан, при условии, что технические задания и отбор их согласован с Банком и кандидатуры считаются приемлемыми и компетентными. Отбор консультантов осуществляется путем открытого конкурса и в соответствии с Правилами закупок ВБ.

Точное количество рабочих, которые будут задействованы в проекте, пока неизвестно. Так как ГВСиВО при МЭВР еще не создан. Предварительное количество сотрудников может составить 15 человек, это будет ключевой персонал и консультанты, привлекаемые для реализации мероприятий, запланированных Компонентом 1.

Исходя из опыта функционирующего исполнительного агентства ЦУП/ХМК и учитывая специфику деятельности Проекта, более точному количественному определению подлежит только штат основных сотрудников ЦУП и ЦКП. Ниже представлена предварительная информация основных сотрудников Проекта.

Главный персонал офиса ЦУП (Душанбе)

1. Директор ЦУП
2. Руководитель проекта
3. Главный инженер проекта
4. Главный бухгалтер
5. Главный специалист по закупкам
6. Администратор/помощник руководителя
7. Бухгалтер - кассир

Консультанты ГУП

1. Консультант по финансовому управлению (2 человека)
2. Консультант по закупкам
3. Консультант по окружающей среде
4. Социальный консультант

5. Переводчик - Консультант
6. Юрисконсульт (юрист)
7. Консультант в области информационных технологий
8. Консультант по информационной системе управления (MIS)
9. Консультант по мониторингу и оценке (МиО)
10. Помощник консультанта по мониторингу и оценке
11. Консультант по комплексному управлению водными ресурсами (КУВР)
12. Консультант по поддержке ассоциаций водопользователей (2 чел.)
13. Консультант по внедрению и контролю биллинговой системы

Сотрудники центра координации проектов (региональный офис)

1. Координатор ЦКП
2. Инженер
3. Специалист АВП
4. Специалист по информационным технологиям

Кроме того, для ЦУП и ЦКП будет нанят вспомогательный персонал, в который войдут: секретарь (1), водители (5), охранники (5) и младший вспомогательный персонал (3).

В соответствии с произведенными расчетами, предварительная численность основных работников, занятых в данном Проекте на уровне офисов ЦУП и ЦКП, составляет 40 человек.

Общая численность основных сотрудников Проекта в офисах ЦУП/ХМК, ГВСиВО/МЭВР и ЦКП составляет 55 человек.

2.2. Контрактные работники

Ожидается наличие двух широких категорий сотрудников, работающих по контракту: (i) сотрудники, которые будут наняты консалтинговыми компаниями, включая проектные организации, и (ii) сотрудники подрядчиков и субподрядчиков.

В рамках Компонента 1 запланированы мероприятия по укреплению потенциала МЭВР и учреждений в секторе водоснабжения и санитарии в целях совершенствования планирования и предоставления услуг. Данный компонент структурирован в соответствии с действиями, изложенными в Национальной программе реформирования водного хозяйства (2016-2025 гг.), и поддерживает реализацию предстоящей Национальной программы водоснабжения и водоотведения. Проект также окажет поддержку целевым коммунальным предприятиям для выполнения предусмотренных мероприятий и улучшения их способности эксплуатировать и поддерживать, планировать, внедрять и поддерживать расширение безопасного водоснабжения в Хатлонской области. Предлагаемый проект-1 будет основываться на усилиях по совершенствованию управления сектором водоснабжения и санитарии по всему спектру функций. Для повышения потенциала будут привлечены консультационные услуги.

Компонент 2 предусматривает целевые инвестиции в восстановление/модернизацию инфраструктуры с постоянной поддержкой текущих национальных усилий по реформированию, включая реструктуризацию и укрепление ключевых учреждений по планированию, регулированию и предоставлению услуг в водном секторе. В рамках проекта будет продолжено укрепление потенциала подструктур ГУП ХМК и/или их

правопреемников в обеспечении устойчивости услуг населению целевых территорий. Эти усилия помогут повысить финансовую устойчивость сектора водоснабжения и санитарии в долгосрочной перспективе и подтолкнуть сектор к ориентированному на конкретные результаты планированию и повышению качества услуг. В рамках этого компонента будет также оказываться поддержка решениям в области водоснабжения, санитарии и гигиены в учреждениях сферы образования и здравоохранения. К строительным работам будут привлечены подрядчики и субподрядчики. Поскольку деятельность будет осуществляться в основном в сельской местности, большая часть контрактников будут жителями сельских населенных пунктов. Кроме того, в рамках данного Компонента будут предоставлены консультационные услуги по проектированию и надзору за реабилитационными площадками.

Количество контрактников, которые будут наняты консалтинговыми компаниями, подрядчиками и субподрядчиками, в настоящее время неизвестно, и предварительная оценка затруднена. Их количество будет определено только в ходе реализации Проекта.

2.3. Характеристики трудовых ресурсов

Кадровое обеспечение офиса ЦУП/ХМК. ЦУП уже укомплектован ключевым персоналом, штатными специалистами и консультантами, которые участвуют в успешной реализации мероприятий Проекта по сельскому водоснабжению и санитарии (ПСВС), поддерживаемый Всемирным Банком. Есть резервные консультанты, которые ранее занимались реализацией завершенных инфраструктурных проектов. Кроме того, в поддержку ключевых сотрудников ЦУП будут наняты местные консультанты в соответствующих областях, с которыми будут заключены контракты или трудовые соглашения на период, необходимый для выполнения конкретных мероприятий Проекта. Для обеспечения преемственности специалисты ХМК на национальном и местном уровнях будут привлечены к проекту в качестве экспертов. Предполагается, что женщины составят около 5-процентов рабочей силы, и они, скорее всего, будут работать в финансовом отделе, специалистах по закупкам, специалистах по безопасности, специалистах по мониторингу и оценке, вспомогательном персонале, работающем в офисах ЦУП и ЦКП.

Штат подрядчика/субподрядчика. Как показывает практика и опыт исполнителя Проекта ЦУП/ХМК, основными участниками строительно-восстановительных работ будут граждане Таджикистана. В основном, к деятельности Проекта будут привлекаться жители того же региона, где ведется строительство, а рабочие извне, т.е. из других стран, привлекаться не будут. Сельская рабочая сила, задействованная в деятельности Проекта, может состоять из возвратившихся трудовых мигрантов с достаточным опытом в строительстве, часть из них может не иметь специальной строительной квалификации, с которыми будет проведено соответствующее обучение. Эти типы рабочих обычно заняты на земляных, бетонных и вспомогательных работах. Технический персонал, вероятно, будет представлен постоянным персоналом подрядчика. В строительстве будет задействована преимущественно мужская часть сельского населения. Женщины в строительной деятельности Проекта будут представлены в ограниченном количестве для легких видов работ (уборка участка, приготовление пищи для рабочих, мытье посуды и т.д.), так как строительные работы механизированы и трудоемки. В соответствии со статьей 216 Трудового кодекса Республики Таджикистан (от 23 июля 2016 года) № 1329 запрещается привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда.

Для обеспечения равного доступа к благам Проекта и социального равенства при создании рабочих мест особое внимание следует уделить привлечению лиц из категории уязвимых групп населения и представителей национальных меньшинств, проживающих на территории Проекта.

В основном, к деятельности компонента 1 будут привлекаться технические консультанты, как международные, так и национальные. Эта категория работников будет нанята подрядными организациями на контрактной основе.

2.4. Требования к условиям труда

Ключевому персоналу в центральном офисе, как правило, потребуется полный рабочий день и полный рабочий день в течение всего периода реализации Проекта. В помощь ключевому персоналу будут привлекаться специалисты и консультанты на сроки, оговоренные в трудовых договорах.

Сотрудники консалтинговых компаний могут быть задействованы на протяжении всего Проекта или на определенный период времени. Сроки выполнения задач будут отражены в договорной документации и технических заданиях организаций.

Работники по контракту, занятые на строительных работах, будут наняты на срок от 12 до 18 месяцев. На мелкосерийные ремонтные работы сроки найма могут составлять от 2 до 3 месяцев, в зависимости от объема работ. Все работники, привлекаемые к строительству, будут приняты на работу на основании письменного трудового договора с указанием сроков. Оплата труда будет производиться денежными средствами, согласно табелю учета рабочего времени в соответствии с объемом выполненной работы, либо денежные средства будут перечисляться на банковские счета работников.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРСОНАЛОМ

В рамках ИПВС-1 будут сбалансированы целевые инвестиции в восстановление/модернизацию инфраструктуры с постоянной поддержкой текущих национальных усилий по реформированию, включая реструктуризацию и укрепление ключевых учреждений по планированию, регулированию и предоставлению услуг в водном секторе.

Следующие основные риски для работников Проекта могут возникнуть во время реализации проекта:

Трудовые риски, связанные с контрактными работниками на уровне подпроекта. Этап строительства может привести к целому ряду неблагоприятных последствий для здоровья и безопасности строительных рабочих. Строительные площадки являются потенциально опасными, поэтому на них часто происходят серьезные аварии, особенно если не обеспечены меры безопасности. Строительство и восстановление инфраструктуры водоснабжения будет включать в себя ряд мероприятий, сопряженных с особенно высоким риском, таких как использование тяжелой техники; земляные работы на крутых, потенциально неустойчивых склонах и перемещение строительной техники. Это вызывает особую озабоченность в связи с удаленностью некоторых строительных площадок от больницы.

Основные негативные последствия для здоровья и безопасности связаны с:

- (i) риски при проведении строительных работ (шум, риск получения травм),
- (ii) передача инфекционных заболеваний;
- (iii) загрязнение местных источников воды; и
- (iv) безопасность дорожного движения и проблемы с электроприборами.

Кроме того, возможны риски социальной незащищенности при трудоустройстве без формальных договорных обязательств и ограничений по оплате труда сельских друженников, нанятых подрядными организациями, в том числе женщин. Однако риски, связанные с договорными отношениями и вознаграждением между подрядчиком и работником, будут незначительными, поскольку подпроекты будут реализовываться в основном местными подрядчиками, а большая часть наемных работников будет местными жителями.

Риски сексуальной эксплуатации, жестокого обращения и домогательств также оцениваются как умеренные, в основном из-за состояния национального законодательства, гендерных норм сельских жителей, основанных на соблюдении местных правил и традиций. Тем не менее, подрядчик будет обязан по контракту включать положения, запрещающие применение любого насилия, а в Кодексе поведения (КП) должно быть четко указано, что подрядчик и его/ее сотрудники должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин участвующие в реабилитационных мероприятиях Проекта, и их неприкосновенность частной жизни. Сотрудники ЦУП/ГВСиВО, инженеры по надзору за подрядчиками, специалисты по социальному развитию и охране окружающей среды, а также специалисты по мониторингу и оценке будут отслеживать и сообщать о наличии или отсутствии случаев нарушения.

Риски, связанные с принудительным трудом и детским трудом будет умеренным, потому что это будет контролироваться ИА и регулироваться национальными законами и правилами, а также положениями экологических и социальных стандартов Всемирного банка. Статья 8 Трудового кодекса Республики Таджикистан запрещает использование принудительного труда, а статья 4 «Основы трудового законодательства Республики Таджикистан» запрещает дискриминацию, принудительный труд и использование женского труда и труда несовершеннолетних в тяжелых, под землей и на работах с вредными условиями труда. В соответствии с Законом Республики Таджикистан «Об образовании» в образовательных учреждениях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, не допускается привлечение студентов и воспитанников к иной деятельности, не связанной с образованием и обучением. Реализация Проекта осуществляется при финансовой поддержке Всемирного банка, что включает в себя требования к Заемщику по предотвращению использования принудительного и детского труда. ИА создаст группу мониторинга для отслеживания выявленных фактов и принятия соответствующих решений.

Трудовые риски на уровне ЦУП/ГВСиВО и его территориальных подразделений (ЦКП) оцениваются как умеренные, так как регулируются Конституцией и нормативными правовыми актами Республики Таджикистан в сфере труда, гарантирующими право на труд, право на отдых, здоровье защита, социальное обеспечение, недискриминация, отсутствие сексуальных домогательств и злоупотреблений. Контроль за реализацией трудовых прав работников, соблюдением договорных обязательств и безопасных условий

труда раз в полгода осуществляет Государственная служба по надзору в сфере труда и социальной защиты населения.

Трудовые отношения с ключевыми работниками регулируются договорными отношениями с указанием сроков, размеров заработной платы и двусторонних обязательств. В своей деятельности ЦУП/ГВСиВО, как агентство по выполнению проектов ВБ, руководствуется требованиями ВБ в области охраны труда и техники безопасности. Проект представит Механизм рассмотрения жалоб для сотрудников.

Риски для здоровья и безопасности работников проекта необходимы в связи с неконтролируемой ситуацией, связанной с COVID-19 и его мутировавшими штаммами. На уровне офиса ЦУП создана и в настоящее время функционирует рабочая группа, которая проводит профилактические мероприятия по недопущению распространения инфекции на рабочих местах. Средства индивидуальной защиты закупаются и распределяются среди работников Проекта ежеквартально, все офисные помещения обрабатываются и убираются, регулярно проводится проветривание. Большинство нынешних сотрудников были вакцинированы в два этапа. Профилактические меры принимаются и на уровне подрядных организаций. Со стороны ЦУП был разработан образец «Плана мероприятий по предупреждению/избежание распространения COVID19», который адаптировался каждым подрядчиком, нанятым на своих строительных площадках.

В рамках подготовки и реализации проекта будет продолжена данная практика принятия превентивных мер по предотвращению распространения «COVID-19» среди персонала ЦУП/ГВСиВО/ЦКП, нанятых подрядчиков и консультантов. По мере своего развития проект будет регулярно интегрировать последние рекомендации и передовой опыт по борьбе с COVID-19.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное законодательство

Конституция Республики Таджикистан, принятая 6 ноября 1994 года, содержит правовые нормы об условиях и охране труда. Конституция предоставляет каждому право:

- ✓ Безопасная работа. Запрещается использование труда женщин и молодежи на вредных и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда (статья 35);
- ✓ Право на отдых. Это право обеспечивается установлением режима рабочего времени и предоставлением ежегодного отпуска, еженедельных выходных дней и других условий, предусмотренных законом (статья 37);
- ✓ Защита здоровья. Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (статья 38); и
- ✓ Социальное обеспечение за по старости и 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 отношения, непосредственно связанные с защитой прав и свобод участников трудовых отношений, установлением минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем

гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любое различие, исключение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических взглядов, социального положения, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещены.

Соответствующие положения трудового законодательства

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса Республики Таджикистан 2016 года запрещает принудительный труд. В статье 21 указано, что работником как стороной трудового договора может быть гражданин, достигший пятнадцати лет, но в исключительных случаях с обучающимися, достигшими и не достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с обучающимися, принимающими участие в организации театральных представлений, киносъемок, концертов, цирковых программ и других творческих организаций без вреда для их здоровья и нравственного развития, может быть заключен трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери либо в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лица, их замещающие. В статье 74 указано, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, учреждений профессионального образования, совмещающих учебу с работой в течение учебного года, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа. Статья 207 устанавливает права работников в трудовых отношениях в возрасте до восемнадцати лет, а статья 208 запрещает использование труда работников в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых, подземных работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также в работы, выполнение которой может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Заработная плата и отчисления. В договорах и коллективных договорах устанавливаются форма и размер оплаты труда. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, называемую социальной нормой» (статья 103), и ее можно скорректировать с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация предусмотрена за работы в горной местности.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в трудовых договорах и не могут быть реже одного раза в две недели (статья 158). Если оплата не произведена, как указано в договоре, по вине работодателя, работодатель обязан уплатить «...дополнительные средства в соответствии с учетной ставкой банка за каждый день просрочки» (статья 108). Работодатели также должны возмещать ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты допускаются по особым причинам, но не могут превышать 50 процентов суммы, причитающейся работнику, а выплата после вычета не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

Женщины. Статья 162 запрещает беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет допускаются сверхурочная работа и командировки, но только с согласия женщины. Статья 216 гласит, что запрещается привлечение женщин к тяжелым и подземным работам, работам с вредными условиями труда. Перечень работ, на которых запрещается использование труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются

Правительством Республики Таджикистан. Другие гендерные позиции описаны в соответствующих подразделах.

Рабочее время. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, меньше для лиц моложе 18 лет. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником. Работодатели должны предоставлять до двух часов неоплачиваемого отпуска каждый рабочий день для «отдыха и еды», а также оплачиваемый отпуск в случае необходимости, чтобы остыть, согреться или покормить грудью. Детали отпуска устанавливаются в договорах/соглашениях.

Отпуск. Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники моложе 18 лет должны получать не менее 30 дней, а работники с инвалидностью – 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. Неоплачиваемый отпуск также может быть взят определенными группами людей и может быть включен в контракты. При увольнении работникам выплачивается оплата за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать отпуск как свои последние дни работы. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае тяжелых родов, затем 100 дней послеродового отпуска со 100 днями социального обеспечения. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и оплачивается одновременно, вне зависимости от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, опять же оплачиваемый за счет социального страхования. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее положение гарантировано по возвращении из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск по уходу за ребенком может быть использован отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/опекунами, если они действительно несут ответственность за уход за ребенком.

Сверхурочная работа. Сверхурочная работа может требоваться до 12 часов в день и оплачивается компенсационным временем или по ставке не менее чем в двойном размере сверх обычной ставки. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза выше обычной ставки. Условия сверхурочной работы будут указаны в трудовом контракте.

Трудовые споры. К трудовым спорам относятся «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Республики Таджикистан и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом), коллективным договором, договорами» (статья 189). Споры могут рассматриваться комиссиями, создаваемыми «наравне с работодателем и структурами, представляющими интересы работников, ...» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотренных трудовыми договорами/контрактами (статья 191). Комиссии должны рассмотреть вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии, или если комиссия не рассмотрит заявления в течение 10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, но это должно быть в течение 10 дней со дня принятия решения. решение (или непринятие решения). Кроме того, прокурор может подать апелляцию, если решение противоречит закону «или иным нормативным актам» (статья 192).

Обращения в комиссию или суд должны быть поданы в ограниченный срок после события, вызвавшего спор: в течение трех месяцев для обращений в комиссию и в различные сроки для обращений в суд, в зависимости от характера спора. спор (без ограничения неимущественных прав и возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью). В таких случаях работники освобождаются от оплаты юридических услуг. По сравнению с индивидуальными спорами коллективные споры представляют собой «неразрешенные разногласия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по вопросам установления и изменения условий труда на предприятиях, заключения и выполнения коллективных договоров и договоров, а также о применении условий законодательных и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров и договоров». Посредники избираются по соглашению сторон (т.е. представителей профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в сотрудничестве с районной или городской администрацией» (статья 209), в котором стороны избирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в течение 10 дней. Если соглашение не может быть достигнуто, дело передается трудовому коллективу или профсоюзу, которые могут использовать для решения вопроса все средства закона, в том числе забастовки. Если споры связаны с применением законодательных «и иных нормативных актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

Жалобы. Закон РТ «Об обращениях физических и юридических лиц» (от 23 июля 2016 г.) содержит правовые положения об установленных каналах информации, по которым граждане могут направлять свои жалобы, запросы и претензии. Статьей 14 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб: 15 дней со дня поступления, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

Правовые положения по охране труда и технике безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым Кодексом РТ. Глава 5 Кодекса описывает роли и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и техникой безопасности. Закон требует от работодателей:

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и охраны труда на каждом рабочем месте;
- Использовать средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и снаряжение);
- Обеспечить соответствующий режим труда и отдыха;
- Обучать рабочих их работе и безопасным методам работы; –
- Давать инструкции по охране труда;
- Проверять и проверять знания рабочих о безопасном выполнении работ;
- Проводить аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;
- Оказывать санитарно-медицинских услуги;
- Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

Работодатели со штатом более 50 человек обязаны создать Службу охраны труда (в соответствии со статьей 20 ТК РТ). Это требование должно быть выполнено ЦУП/ГВСиВО и будет одним из требований для строительных подрядчиков со штатом более 50 человек.

Статья 20 дает работникам право отказаться от выполнения работ, нарушающих требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые во вредных условиях труда, имеют право на бесплатную лечебно-профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае инвалидности или смерти работодателя должны предоставить компенсацию в размере, кратном среднему годовому заработку, а также другие суммы, предусмотренные законодательством.

4.2. Социальный и экологический стандарт Всемирного банка 2: «Труд и условия труда».

Стандарт 2 основан на необходимости повышения уровня занятости и получения дохода для борьбы с бедностью и содействия экономическому росту.



Это помогает Заемщикам укреплять прочные отношения между сотрудниками и руководством, а также увеличивать преимущества развития Проекта за счет справедливого отношения к сотрудникам Проекта и обеспечения безопасной и здоровой рабочей среды. Стандарт отражает основополагающие принципы и права в сфере труда, а также затрагивает вопросы, связанные с детским и принудительным трудом, свободой

ассоциации и коллективными переговорами. Он также содержит требования по предоставлению механизма рассмотрения жалоб для работников проекта и требования, касающиеся здоровья и безопасности. Ключевые задачи СЭС 2:

- ✓ *Обеспечение охраны труда и техники безопасности;*
- ✓ *Обеспечение справедливого обращения, недискриминации и равных возможностей для работников Проекта*
- ✓ *Защита работников Проекта, особенно работников уязвимых категорий;*
- ✓ *недопущение использования всех форм принудительного и детского труда;*
- ✓ *Поддерживать принципы свободы объединений и права работников Проекта на ведение коллективных переговоров в соответствии с национальным законодательством;*
- ✓ *Предоставление работникам проекта доступных механизмов для решения рабочих проблем.*

Настоящий стандарт определяет виды трудовых отношений между заемщиком и работниками Проекта. Он устанавливает требования, при которых заемщик должен обеспечить разработку и внедрение письменных процедур регулирования трудовых отношений, в соответствии с требованиями ВБ и национального законодательства. Он определяет условия работы и занятости, при которых работникам Проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их занятости. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости, в том числе те, которые связаны с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и льготами, а также те, которые вытекают из требований настоящего СЭС.

Наем сотрудников Проекта должен основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не должно быть дискриминации ни в одном аспекте трудовых отношений.

Процедуры трудовых отношений предоставляют работникам доступ к механизму рассмотрения жалоб для решения проблем, связанных с работой, и устанавливают минимальный возраст для приема на работу или участия в Проекте.

Для получения дополнительной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного банка перейдите по ссылкам ниже:

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

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Ответственность за соблюдение прав работников, обеспечение охраны труда и техники безопасности, требований национального трудового законодательства и положений СЭС 2 возлагается на администрацию ЦУП/ГВСиВО, отдел закупок, специалистов по мониторингу и оценке, специалистов по охране окружающей среды и социальному развитию, строительных инженеры по надзору, каждый в своей специфике работы. Трудовые отношения с каждым сотрудником будут оформляться отделами закупок в соответствии с национальным законодательством и требованиями Всемирного банка с указанием сроков, заработной платы и двусторонних обязательств. Администрации ИА несут ответственность за создание безопасных условий в офисах, обеспечение каждого сотрудника необходимыми служебными помещениями и соблюдение трудовых прав сотрудника. Администрации ИА и лица, ответственные за COVID-19, будут нести ответственность за обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и предоставление вспомогательного персонала, моющих и дезинфицирующих средств для обработки всех поверхностей офисных помещений, а также проведение информационных мероприятий. Менеджер и координатор контролируют и направляют всех работников, связанных с Проектом.

Подрядчики будут нести ответственность за проведение восстановительных работ в соответствии с социальными и экологическими требованиями, указанными в тендерных документах. Подрядчик несет ответственность за результаты собственной деятельности, а также за работы, выполненные субподрядчиками.

Главный инженер по строительному надзору ЦУП и региональные инженеры будут управлять деятельностью подрядчиков и контролировать качество строительных работ. Инженер по надзору за строительством вместе со специалистами по охране, мониторингу и оценке будет контролировать деятельность подрядчика, чтобы обеспечить соблюдение прав этих рабочих, меры по охране здоровья и безопасности на строительной площадке.

Оперативное руководство по проекту (ОПП) будет включать типовые формы договоров и общие положения по организации строительства и производства работ (технические спецификации), в которых будут подробно описаны меры по охране труда и обязательства подрядчиков по выполнению всех условий, отраженных в договорной документации.

Для получения дополнительной информации см. Раздел 9. Управление подрядчиками.

Все стороны, участвующие в реализации деятельности Проекта, в пределах своих полномочий несут ответственность за:

- ✓ Внедрение процедур управления трудом;
- ✓ Внедрение механизмов рассмотрения жалоб для работников проекта, механизма обратной связи. Информирование работников о целях и способах его использования;
- ✓ Обеспечение того, чтобы контракты с подрядчиками разрабатывались в соответствии с положениями документов по оценке защитных мер: Процедурами управления трудовыми ресурсами и Структурой экологического и социального управления. План управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) и Кодекс поведения должны быть приложены в приложениях к контрактным документам каждого подрядчика, с которым заключен контракт. Каждый подрядчик должен согласовать меры, отраженные в документе;
- ✓ Обеспечение наличия у каждого подрядчика собственных планов по охране труда и технике безопасности на строительной площадке до начала строительных работ. Специалисты ЦУП/ГВСиВО должны методически контролировать выполнение требований охраны труда в процессе активной деятельности подрядчика;
- ✓ Контроль за обеспечением работников подрядчика средствами защиты и оповещение обо всех происшествиях с работниками (травмах, заболеваниях и происшествиях подрядчика);
- ✓ Каждый нанятый подрядчик несет ответственность за разработку «Плана действий по предотвращению/предотвращению распространения COVID-19 на строительных площадках» и, если это произойдет, должен принять оперативные меры, отраженные в плане;
- ✓ Контроль обучения сотрудников. Подрядчик для безопасности работников обязан проводить вводный, первичный и повторный инструктажи на рабочем месте;
- ✓ Контроль за выполнением Кодекса поведения сотрудников.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

В этом разделе отражены внутренние политики, процедуры и практический опыт ЦУП/ГВСиВО по предотвращению и управлению рисками, указанными в Разделе 3.

6.1. Политика и опыт Исполнительных агентств

Общая ответственность за реализацию мероприятий Проекта возложена на ЦУП РМИ, который имеет достаточный опыт управления как социальными, так и экологическими рисками. За весь период своей активной деятельности ЦУП РМИ реализовал и в настоящее время реализует два инвестиционных проектов.

ЦУП РМИ создан Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 1 октября 2004 года № 408. В рамках субсидиарного соглашения сотрудничает с Исполнительным агентством - Государственным унитарным предприятием «Ходжагии манзилию коммунали».

При активной поддержке Всемирного банка ЦУП осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Таджикистан и на основании Устава подразделения.

Основные задачи ЦУП РМИ:

- *своевременная и эффективная реализация проектов Всемирного банка;*

- обеспечение целевого и эффективного использования грантов и кредитов, выделяемых на реализацию Проектов.

Основные направления деятельности:

ЦУП РМИ является основным органом, ответственным за выполнение Проектов, и осуществляет деятельность по Проекту в соответствии с положениями и процедурами, изложенными в Оперативном руководстве по Проекту (ОРП). Кроме того, ЦУП РМИ регулярно отчитывается о ходе реализации Проекта, а также отвечает за обмен информацией, мониторинг и оценку деятельности Проектов. ЦУП РМИ создаст офис (центр координации проекта) на региональном уровне в зоне реализации подпроектов.

Ответственность за общий контроль за выполнением мероприятий в рамках проектов возлагается на Директора ЦУП РМИ и Главного бухгалтера.

ЦКП несет ответственность за управление Проектом на региональном уровне и за надзор за деятельностью подрядчиков, консультативных компаний, нанятых для выполнения мероприятий Проекта, а также за проведение кампаний по повышению осведомленности. ЦКП помогают местным сообществам в реализации их подпроектов на местах. ЦКП несет ответственность за взаимодействие с областными и районными властями и, при необходимости, за установление и регулирование отношений с органами местного самоуправления, а также другими заинтересованными сторонами.

Ключевой персонал ЦУП:

1. Директор ЦУП
2. Главный инженер проекта
3. Главный бухгалтер проекта

Министерство энергетики и водных ресурсов (МЭВР) не имеет непосредственного опыта реализации проектов, финансируемых ВБ. Оно выступало как стратегический партнер и реализовывало проекты через ЦУП в энергетическом секторе (ЦУПЭС).

6.2. Процедуры найма

За период своей деятельности ЦУП наработал достаточный потенциал для управления социальными и экологическими рисками и воздействиями, разработал внутренние процедуры регулирования трудовых отношений.

Процедуры найма сотрудников основаны на принципах недискриминации и равных возможностей. Трудовые отношения с основными работниками ЦУП РМИ оформляются договорами в соответствии с положениями ТК РТ и требованиями ВБ, в помощь ключевым работникам привлекаются специалисты, с которыми заключены временные трудовые договоры заключен на срок от одного до трех месяцев. Персонал ЦУП РМИ набирается в соответствии с внутренними процедурами найма, регулируемые правовыми нормами Республики Таджикистан. Отбор консультантов осуществляется на основании регламента закупок ВБ, где консультант может быть выбран посредством:

- открытый конкурсный отбор на основании объявления;

- ограниченный конкурсный отбор на основе трех претендентов; и
- прямой отбор, согласно утверждению ВБ.

Соблюдение условий труда, режима времени и оплаты. В соответствии с законодательством Республики Таджикистан подразделение создает своим работникам нормальные условия для выполнения норм труда. В договоре оговариваются обязанности работника и работодателя, при этом работодатель обязан:

- предоставлять и оборудовать рабочее место соответствующим образом для выполнения своих обязанностей;
- обеспечить работника необходимым оборудованием, инструментами, материалами и технической документацией;
- своевременно уведомлять работника о приеме на работу и увольнении и изменении условий трудового договора;
- обеспечить рабочее место работника всеми требованиями техники безопасности, гигиены и санитарии;
- обеспечить выплату заработной платы, указанной в договоре, в соответствии с условиями Трудового кодекса Республики Таджикистан;
- принимать меры по предупреждению рисков на рабочих местах и возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом Республики Таджикистан и иными нормативными правовыми актами;
- способствовать обучению и профессиональному развитию сотрудников.

Время работы и время отдыха. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы не должна превышать 8 часов в день.

Условия оплаты труда. Должностной оклад (тарифная ставка) исчисляется со дня заключения договора в национальной валюте за каждый отработанный день и выплачивается ежемесячно.

Работодатель обязан предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск за следующие периоды:

- минимальный основной отпуск – 24 календарных дня (не менее 24 дней);
- дополнительный отпуск 10 календарных дней;
- Работодатель обязан выплатить среднюю заработную плату во время трудового отпуска не позднее, чем за одну неделю до начала отпуска.

6.3. Принудительный и детский труд, гендерная незащищенность.

Детский, принудительный, недобровольный или неоплачиваемый труд не должен использоваться ни в каких строительных, подрядных или связанных с Проектом работах. Проектом не предусмотрены работы, связанные с посевом и сбором какой-либо сельскохозяйственной продукции. Публичная ручная работа, связанная с очисткой каналов, не предусмотрена. Строительно-восстановительные работы будут трудоемкими и механизированными. Тем не менее, ИА обеспечат действенный контроль за предотвращением использования принудительного и детского труда, а в рамках информационно-просветительской деятельности особое внимание будет уделено освещению положений законодательства Республики Таджикистан и Социальные и Экологические Принципы Всемирного банка по этому вопросу. В ходе реализации Проекта будет создана группа мониторинга рисков, состоящая из специалистов ЦУП/ГВСиВО,

представителей местных хукуматов, отвечающих за права ребенка, и представителей ассоциаций водопользователей, которые будут нести ответственность за выявление фактов и принятие мер в рамках полномочий Проекта, либо доведение фактов до местных органов власти для решения проблемы и принятия соответствующих мер. Кодекс поведения подрядчика должен содержать положения о защите детей и недопущении использования их труда в строительной деятельности.

Проблемы, связанные с гендерным насилием в рамках Проекта маловероятны, так как проблемы регулируются законодательством РТ и принципами ВБ по данному вопросу. Необходимо учитывать тот факт, что строительные работы будут вестись в сельской местности, и большая часть рабочих будет нанята на месте. Женщины в строительной деятельности Проекта будут представлены в ограниченном количестве для легких видов работ (уборка участка, приготовление пищи для рабочих, мытье посуды и т.д.), так как строительные работы механизированы и трудоемки. Местные подрядчики/субподрядчики, вероятно, будут участвовать в строительных и ремонтных работах по Проекту. К проектной документации каждого подрядчика будет приложен Кодекс поведения (КП), в котором будут отражены аспекты, в которых подрядчик и работники должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин, участвующих в реабилитационных мероприятиях. Проекта и их конфиденциальности. КП устанавливает стандарты поведения внутри компании и в сообществах, в которых работает компания, и станет одним из инструментов, помогающих снизить риски. В КП четко определены обязанности подрядчика, включая субподрядчика и привлеченных работников. В рамках информационных кампаний общественность будет широко информирована о возможностях Проекта и реализации МРЖ, где каждый человек, пострадавший от Проекта, сможет подать свою жалобу для своевременного разрешения (даже если она была подана анонимно). Контроль за соблюдением норм и правил КП, рассмотрение заявлений, поданных через МРЖ, возлагается на сотрудников ЦУП/ГВСиВО. Специалисты ЦУП/ГВСиВО будут контролировать и сообщать о наличии выявленных фактов или отсутствии нарушений. Для расширения гендерных возможностей, т.е. увеличения вовлеченности женщин в деятельность Проекта и получения за них соответствующих льгот, будут проводиться специализированные тренинги, направленные на повышение потенциала женщин, вовлеченных в ирригационный сектор.

6.4. Обеспечение здоровья сотрудников и безопасных условий труда. Социальные риски в сфере занятости.

Риски для безопасности, здоровья и безопасности персонала Проекта в основном связаны с восстановлением ирригационной инфраструктуры и COVID-19. Подрядчик несет ответственность за безопасность всех работ на объекте. Подрядчик будет соблюдать требования законодательства Республики Таджикистан об охране труда и технике безопасности и/или/и контракт должен включать спецификации и условия, основанные на международных стандартах. В целях обеспечения безопасной работы сотрудников, как персонала, так и сотрудников, подрядчик, руководствуясь Планом управления охраной окружающей и социальной среды (ПУОСС), разработает план управления строительной площадкой. ПУОСС, как и ПОТ, будет неотъемлемой частью контракта каждого подрядчика, нанятого Проектом, и соблюдение условий, отраженных в документах, является обязательным компонентом. Подрядчик должен будет обеспечить использование работниками основного защитного оборудования, базового обучения технике безопасности

и других профилактических мер в соответствии с требованиями ПУОСС. Ежеквартально подрядчик проводит инструктаж рабочих по соблюдению техники безопасности и охраны труда. Для наемных работников, занятых на местах, проводится общее ознакомление с учетом специфики выполняемой работы, затем проводится вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте. Информация о проведенном обучении будет отражена в журнале безопасности. Подрядчик обязан соблюдать все условия, отраженные в договорной документации и положения технического задания на основании строительных норм, действующих в Республике Таджикистан. Подрядчик несет ответственность за безопасность своих работников и населения и будет обязан компенсировать любой ущерб, причиненный в результате его/ее небрежности.

Риски социальной незащищенности при трудоустройстве незначительны, поскольку наиболее вероятным работодателем, как показывает практика, будет местный подрядчик. Местные сообщества, как правило, тесно связаны родственными и добрососедскими отношениями, основанными на взаимном уважении, избегании местных трений. Тем не менее, каждый подрядчик/субподрядчик, в соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, должен официально оформить трудовые отношения с работником. При найме рабочей силы на местном уровне обязательно будут учитываться морально-психологические качества нанимаемого лица, чтобы не допустить инцидентов на строительной площадке.

В соответствии с требованиями законодательства РТ, требованиями и положениями СЭС 2 Всемирного банка, все подрядчики будут обязаны разработать и внедрить письменные процедуры регулирования трудовых отношений, в том числе процедуры создания и ведения безопасная рабочая среда, включая Кодекс поведения. Под общим руководством руководителя проекта или координатора сотрудники ЦУП, состоящие из инженеров по надзору за строительством, специалистов по охране, мониторингу и оценке и координатора ЦКП, будут управлять деятельностью подрядчика и регулярно контролировать соблюдение всех требований, указанных в контрактах с подрядчиками. Дополнительные сведения см. в Разделе 9 «Управление подрядчиками».

Риски для здоровья на уровне офисов ИА, консалтинговых и подрядных организаций значительны в связи с ситуацией с COVID-19. Для проведения своевременных профилактических мероприятий администрацией ЦУП РМИ разработаны внутренние нормативные документы: издан приказ №79 от 7 мая 2020 года о формировании группы по COVID-19 и назначены ответственные лица для выполнения приказов. Начиная с мая 2020 года и по настоящее время ежеквартально закупаются и распределяются среди всех сотрудников средства индивидуальной защиты (респираторные маски и перчатки) и кожные антисептики. Для вспомогательного персонала закупаются дезинфицирующие средства для обработки всех поверхностей служебных помещений на основе гипохлорита натрия, моющие средства для постоянной обработки рук, посуды и т.д. В настоящее время в центральном аппарате ЦУП РМИ работает 28 сотрудников. Большинство сотрудников вакцинировано в два этапа, имеются сертификаты. Для обеспечения безопасности сотрудников ЦУП необходимым требованием администрации к работникам с признаками любых простудных заболеваний является наличие справки об отсутствии коронавирусной инфекции (COVID-19). Офис ежедневно убирается и протирается дезинфицирующими средствами всех контактных поверхностей; Помещения проветривают 3-4 раза в сутки. Рабочее пространство каждого сотрудника организуется на достаточном расстоянии друг от друга, 2-3 метра. Все коммуникативные интерактивные мероприятия Проекта (встречи,

миссии, семинары и т.д.) проводятся в формате видео- и аудиосвязи. Информационные материалы о симптомах новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и мерах профилактики заражения размещены на стендах офиса ЦУП и в общественных местах. Напоминания о безопасности размещены у входной двери в офис, возле и внутри лифта, в коридоре и туалете. Указания по технике безопасности дополнительно размещены на других этажах этого же здания, в местах общего пользования. Регулярно проводится информирование работников о необходимости соблюдения правил личной гигиены и использования средств индивидуальной защиты.

Отчетность, в том числе фотоотчеты, о предупредительных мерах, принятых администрацией ЦУП, предоставляется Руководителям Целевой группы проекта ВБ.

Профилактические мероприятия также проводятся подрядчиками на основании разработанного «Плана мероприятий по предупреждению/избежанию распространения COVID-19 на объектах строительства и принятии оперативных мер в случае его возникновения». ЦУП оказывала помощь в подготовке планов действий и постоянно давала рекомендации. Эта практика будет продолжена в рамках реализации мероприятий нового проекта.

7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ

Законодательство Таджикистана запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредную или тяжелую» работу, и существуют особые требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям труда. ЦУП / ГВСиВО будут следит за тем, чтобы лица моложе 18 лет не работали строителями, если они не были наняты для работы в офисе.

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Для этого работникам необходимо будет предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские или школьные записи. Если будет обнаружено, что ребенок младше минимального возраста работает над проектом, будут приняты меры для немедленного прекращения работы или привлечения ребенка к ответственности в наилучших интересах ребенка.

8. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ ЖАЛОБ РАБОЧИХ

В рамках Проекта будет создан Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) для работников Проекта в соответствии с СЭС 2 в течение одного месяца с даты вступления Проекта в силу. МРЖ будет основываться на существующем национальном механизме, где, согласно законодательством Республики Таджикистан используются правовые нормы, отраженные в Законе Республики Таджикистан «Об обращениях физических и юридических лиц». По сути, он будет функционировать на двух уровнях – первый на центральном уровне для сотрудников офисов ГВСиВО/МЭВР и ЦУП/ХМК, а второй уровень – для сотрудников подрядных организаций. Второй уровень предусматривает подачу жалоб и других видов обращений, в основном, от работников подрядных организаций. Жалобы могут быть поданы на действия или решения работодателей, которые, по мнению заявителя, не были выполнены или выполняются несправедливо. Жалобы могут быть поданы анонимно, и

конфиденциальность будет обеспечена во всех случаях, в том числе, когда лицо, подающее жалобу, известно.

8.1 Структура МРЖ работника

МРЖ для этого Проекта структурирован на двух уровнях: региональный/подрядчик и центральный/ЦУП/ГВСиВО.

Местный уровень: Подрядчики будут устанавливать и поддерживать МРЖ для своих сотрудников в соответствии с настоящим ПОТ. Подрядчик назначит контактное лицо, ответственное за рассмотрение и обработку жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 15 дней, она будет передана на центральный уровень в ЦУП.

Центральный уровень: Группа по рассмотрению жалоб под председательством менеджера ЦУП РМИ, в которую входят представители ХМК, МЭВР и Инспекции труда при Министерстве труда, миграции и занятости населения (МТМЗН). Специалист по социальному развитию ЦУП будут выступать в качестве секретаря группы, ответственного за рассмотрение и обработку жалоб. Он / она будет нести ответственность за обобщение количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от сотрудников Проекта, отправленных из целевых регионов.

Срок разрешения жалобы на центральном уровне составит 15 дней со дня поступления жалобы, не требующей дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для заявлений, требующих дополнительного рассмотрения. Заявитель будет проинформирован о результате немедленно и не позднее, чем в течение 5 дней с даты принятия решения.

Если жалоба по-прежнему не разрешена к удовлетворению заявителя, то он/она может подать свою жалобу в соответствующий суд.

8.2 Журналы жалоб

Специалисты ЦУП/ГВСиВО по социальным вопросам, и ответственные лица у подрядчиков будут вести журналы регистрации жалоб местных работников, чтобы обеспечить индивидуальную ссылку на каждую жалобу и ее надлежащее отслеживание, а также выполнение зарегистрированных действий. МРЖ для конкретного Проекта позволяет подавать анонимные жалобы. При получении отзывов, в том числе жалоб, определяется следующее:

- Тип обращения;
- Лица, ответственные за изучение и реализацию обращения;
- Срок разрешения обращения; и
- Согласованный план действий.

Журнал должен содержать следующую информацию:

- Имя человека, его/ее местонахождение и детали его/ее жалобы;
- Дата подачи жалобы и дата загрузки в базу данных Проекта;
- Детали предлагаемого корректирующего действия;
- Дата, когда предлагаемое корректирующее действие было отправлено заявителю (если применимо);
- Информация о заседании Группы по рассмотрению жалоб (при необходимости);

- Дата закрытия жалобы; и
- Дата направления ответа заявителю.

8.3 Мониторинг и отчетность по жалобам

Ответственный работник подрядчика несет ответственность за:

- Ведение журнала регистрации поступивших жалоб на региональном уровне;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
- Предоставление ежеквартальных отчетов по механизмам МРЖ специалистам по социальному развитию ЦУП/ГВСиВО.

Специалисты по социальному развитию ЦУП/ГВСиВО несут ответственность за:

- Ведение журнала жалоб по поступающим жалобам на центральном уровне;
- Обобщение, анализ и загрузка жалоб в единую базу данных Проекта;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
- Представление ежеквартальных отчетов по механизмам МРЖ специалисту по МиО ЦУП.

ЦУП/ГВСиВО будет предоставлять Всемирному банку ежеквартальные отчеты, которые должны включать раздел, связанный с МРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:

- статус реализации МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета);
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб\ (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных отзывов) с указанием жалоб, связанных с СЭС 2 Всемирного банка и количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, поднятых проблемах и жалобах, которые остались нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (ответами); и – Любые предпринятые корректирующие действия.

ЦУП/ГВСиВО и его субподрядчики будут использовать стандартную закупочную документацию Банка 2017 года для тендеров и контрактов, которые включают положения ЭСП в отношении требований охраны труда, здоровья и безопасности. В рамках процесса выбора подрядчиков, которые будут нанимать работников по контракту, ЦУП/ГВСиВО будут учитывать следующую информацию:

- Информация в публичных записях, таких как корпоративные реестры и публичные записи, о нарушениях применимого трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и утверждения;
- Документы, касающиеся системы регулирования трудовых отношений и системы охраны труда и техники безопасности (например, инструкции по кадрам, программа безопасности);
- Выявление кадров для регулирования трудовых отношений и охраны труда, а также медицинского персонала, их квалификации и сертификатов;
- Записи о судебных разбирательствах, связанных с трудовыми отношениями;
- Сертификаты/разрешения/обучение рабочих для выполнения необходимых работ;
- Записи о безопасности и здоровье и меры реагирования;

- Записи о несчастных случаях и смертельных случаях, а также уведомления органов власти;
- Записи о законных льготах для сотрудников и доказательства участия сотрудников в соответствующих программах;
- Сведения о заработной плате сотрудников, включая отработанное время и полученную заработную плату;
- Определение членов комитета по безопасности и запись заседаний; и
- Копии предыдущих договоров с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение условий, отражающих СЭС 2 или аналогичные требования.

Если жалоба не будет разрешена к удовлетворению заявителя, то он / она может подать свою жалобу в соответствующий суд или подать жалобу непосредственно через Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (СРЖ) по следующей ссылке: <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redressservice> или Представительство ВБ в Республике Таджикистан: ул. Айни 48 Бизнес-центр «Созидание», 3 этаж тел. : +992 48 701-5810 электронная почта: tajikistan@worldbank.org

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное воздействие(я), которое, как предполагается, было вызвано или может быть вызвано Проектом, поддерживаемым Банком. Это должно, насколько это возможно, подтверждаться имеющейся документацией и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе должны быть указаны истец(и) или назначенный(ые) представитель(и) и указаны контактные данные. Жалобы, поданные через СРЖ, незамедлительно рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с Проектом.

9. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ

Как правило, строительно-ремонтные и восстановительные работы на Объекте выполняются одним или несколькими подрядными организациями, которые впоследствии сдают объект эксплуатирующим организациям (пользователям). Строительные площадки являются потенциально опасными, если не обеспечены меры безопасности. Этап строительства может привести к ряду неблагоприятных последствий для здоровья и безопасности работников, участвующих в восстановительных работах, и жителей, проживающих поблизости. Также недобросовестный подрядчик может нарушить письменные договорные обязательства с наемными работниками или вообще не оформить их, а привлечение большого количества работников со стороны может способствовать ущемлению интересов местного сообщества по вопросам занятости и может привести к недовольству среди местного населения. За соблюдение принципов равного доступа к благам Проекта, обеспечение контроля качества выполнения работ в соответствии с действующими стандартами, гарантии нормальной эксплуатации объекта после завершения ремонтно-восстановительных работ, соблюдение подрядчиком прав и трудовых условия труда работников, соблюдение требований национального трудового законодательства и положений Социально-экологического стандарта 2 Всемирного банка «Рабочие и условия труда», инженера ЦУП РМИ по надзору за строительством, специалистов по охране труда, специалистов по мониторингу и оценке и Координаторы ЦУП/ГВСиВО присоединятся к процессу под общим руководством Менеджеров проекта/Координаторов.

Основные негативные последствия для здоровья и безопасности связаны с:

- (i) риски при проведении строительных работ (шум, риск получения травм),
- (ii) передача инфекционных заболеваний;
- (iii) загрязнение местных источников воды; и
- (iv) безопасность дорожного движения и проблемы с электроприборами.

Основные моменты нарушения прав работников связаны с:

- (i) Отсутствие мер по недопущению дискриминации со стороны работодателей при приеме на работу и оплате труда (по признаку пола, инвалидности, расы, социального происхождения и др.);
- (ii) Отсутствие положения о разумном ограничении рабочего времени;
- (iii) Возникновение риска социальной незащищенности при трудоустройстве без формальных договорных обязательств.

Для предотвращения социальных и экологических рисков контракты с подрядчиками будут включать положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, требований по обеспечению и соблюдению прав работников, как это предусмотрено Стандартной закупочной документацией Всемирного банка и законодательством Республики Таджикистан. С каждым нанятым подрядчиком должно быть заключено соглашение о смягчающих мерах, отраженных в Проектной документации специалистами ЦУП/ГВСиВО по охране окружающей и социальной среды.

Подрядчик несет ответственность за результаты своей деятельности, а также за работу, выполненную субподрядчиками. Подрядчик должен выполнять восстановительные работы в соответствии с социальными и экологическими требованиями, указанными в тендерной документации.

После сдачи контракта подрядчик организует свою работу в соответствии с графиком выполнения работ, который включает следующие этапы:

- на начальном этапе проведение обследования участка, организация строительной площадки и мобилизация;
- этап реабилитации объекта;
- этап завершения, передача реабилитируемого объекта Заказчику и эксплуатирующей организации;
- гарантийный срок

Основные мероприятия, связанные с персоналом подрядчика, предусмотрены на первых двух этапах: начальном и реабилитационном.

На начальном этапе подрядчик вместе с инженером по надзору проведет обследование участка и серию консультационных встреч на уровне лидеров джамоатов и махаллинских комитетов для информирования о начале проектной деятельности, пользе для местного сообщества и выявления лица, нуждающиеся в трудоустройстве. Этот этап охватывает организационные работы по обустройству строительной площадки, переброске строительной техники и мобилизации рабочей силы на местном уровне. Основная рабочая сила, вероятно, будет нанята на месте, т.е. с территории, где будет осуществляться деятельность по Проекту, с которой будет проведено соответствующее обучение. Технический персонал будет представлен в основном постоянным персоналом подрядчика. При найме рабочей силы на местном уровне обязательно будут учитываться морально-психологические качества нанимаемого лица, чтобы не допустить инцидентов на

строительной площадке. Перед началом строительных работ подрядчик должен руководствоваться мнением и рекомендациями местных представителей джамоатов и махаллинских советов. При создании рабочих мест особое внимание следует уделить привлечению лиц из категории социально незащищенных слоев населения и привлечению национальных меньшинств, проживающих на территории расположения подпроекта. В обязательном порядке должен соблюдаться принцип социального равенства и недискриминации. Подрядчик должен уделять особое внимание гендерным аспектам, т.е. вовлечению сельских женщин в проектную деятельность. Подрядчик должен заключить с каждым нанятым работником трудовой договор, в котором указываются права и обязанности сторон, обеспечение безопасных условий труда и своевременная выплата заработной платы.

На стадии строительного- восстановительных работ Рядом со строительными площадками установлены информационные щиты для информирования местного населения о деятельности Проекта. На этом этапе должны работать:

- Временные строительные городки, в том числе строительные площадки, на которых размещается оборудование и техника;
- Подрядчик создает условия для отдыха и места для питания рабочих, устанавливает караваны для размещения приезжих рабочих;
- Дополнительно устроены подсобные помещения, душ и туалет;
- Для обслуживания рабочих выделяются автомобили. Дежурный транспорт должен обеспечивать доставку персонала к месту работы.

Для обеспечения безопасности рабочих и местного населения, проживающего рядом с проектной площадкой, необходимо соблюдать следующие меры безопасности:

- Установлены таблички и специальные знаки, предупреждающие местных жителей об опасности;
- Установить соответствующие ограждения на рабочих местах;
- Обеспечение персонала специальной одеждой индивидуальной защиты, СИЗ (защитными касками, перчатками, масками, ремнями, при необходимости и обувью);
- Нанят квалифицированный медицинский работник для проведения медицинского осмотра работников и оказания первой помощи в случае необходимости; – Установлен пожарный щит;

Подрядчик будет нести ответственность за то, чтобы весь персонал был должным образом обучен безопасному использованию оборудования и механизмов. Ежеквартально подрядчики должны проводить инструктаж рабочих по соблюдению техники безопасности и охраны труда. Перед началом строительного-восстановительных работ должно быть проведено общее ознакомление с учетом специфики выполняемых работ, вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте. Должен вестись журнал безопасности.

В целях предотвращения возникновения споров с местным населением подрядчик на основании Кодекса поведения, разработанного ИА, устанавливает и придерживается норм поведения работников. В Кодексе поведения четко указано, что подрядчик и его/ее сотрудники должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, а также уважать местных женщин и их частную жизнь.

Ответственные лица из ЦУП\ГВСиВО будут управлять деятельностью подрядчика и следить за соблюдением прав работников подрядчика и условий труда, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. По каждому заключенному договору назначается лицо, ответственное за работу подрядчика. Для строительного подряда назначается инженер по надзору. Контроль качества выполняемых работ должен ежедневно контролироваться местными инженерами по надзору. Ежемесячно между подрядчиком и заказчиком составляется акт приемки выполненных работ. Ответственность за соблюдение социальных и экологических мер возлагается на специалистов по охране окружающей среды и социальной защиты, специалистов по мониторингу и оценке. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки площадок Проекта и рабочих площадок, а также записи и отчеты, подготовленные подрядчиками. Инженер по надзору совместно со специалистами по охране труда обязан следить за выполнением основных договорных условий, проверять наличие разрешительной документации и качество работ, выполняемых подрядчиками, в том числе их технические показатели и соблюдение требований охраны труда, техники безопасности и охраны окружающей среды.

В связи с неконтролируемой ситуацией с COVID-19 подрядчик разработает «План мероприятий по предотвращению/избежанию распространения COVID-19 на строительных площадках» и примет оперативные меры в случае его возникновения. ЦУП\ГВСиВО будут помогать подрядчикам в разработке Плана действий по строительным площадкам и разработке чрезвычайных мер, когда это произойдет. Подрядчик назначает ответственного по вопросам COVID-19 на уровне мастера/заместителя, в случае его/ее болезни и издает внутренние распоряжения «Об утверждении Дирекции при возникновении происшествий на строительных объектах, о соблюдении требований и мер предосторожности, разработке необходимых мер в случае их возникновения». Подрядчик организует оперативный закуп средств профилактики: бесконтактных измерителей температуры, средства индивидуальной защиты органов дыхания, мыло, одноразовые бумажные полотенца, перчатки, дезинфицирующие средства для рук, дезинфицирующие средства для поверхностей и помещений в количестве, достаточном для обеспечения всех занятых работников и проведения указанных мероприятий.

План мероприятий, помимо закупки и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и другими профилактическими мерами, должен включать следующие мероприятия:

- a) организация доставки рабочих на объект;
- b) мероприятия по организации доступа на строительную площадку и организации рабочего процесса;
- c) меры по контролю за состоянием здоровья работников;
- d) меры по обеспечению личной гигиены работников;
- e) дезинфекция помещений, транспорта и строительной техники; и
- f) организация питания сотрудников.

В случае получения травмы или смерти на рабочем месте в договоре должны быть предусмотрены страховое покрытие или отчисления за несчастные случаи, произошедшие на рабочем месте.

За несвоевременное и некачественное выполнение работ будут заложены штрафные санкции, вплоть до расторжения договора.

Приложения к договорам и проектной документации будут включать следующие приложения:

- «Процедуры организации труда» (ПОТ);
- *План экологического и социального управления (ПУОСС);*
- *«План охраны труда и техники безопасности на строительной площадке»;*
- *«Кодекс поведения подрядчика и его работников» (образец);*
- *«Трудовой договор» (образец);*
- *План мероприятий по предупреждению/избежанию распространения COVID-19 на строительных площадках» (образец).*