

РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**



**ПРОЕКТ «УЧЕБНАЯ СРЕДА - ОСНОВА
КАЧЕСТВЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

(P177475)

Март, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
1.1. Краткое описание Проекта	3
1.2. Компоненты Проекта	4
2. ОБЩИЙ ОБЗОР ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА	5
2.1. Тип работников.....	5
2.2. Основные работники	5
2.3. Контрактные работники.....	6
2.4. Сроки и характеристика трудовых ресурсов.....	7
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРСОНАЛОМ	8
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
4.1. Национальное законодательство	10
4.2. Социальные и экологические стандарты Всемирного банка. Социально-экологический стандарт 2: «Рабочий персонал и условия труда».	14
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	15
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	16
7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ	19
8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	19
8.1. Структура МРЖ работников	19
8.2. Журнал жалоб	20
8.3. Мониторинг и отчётность по жалобам	20
9. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА	21

АББРЕВИАТУРА/СОКРАЩЕНИЯ

АНОН	Агентство по надзору в области образования и науки при ПРТ
ВБ	Всемирный Банк [WB]
И/А	Исполнительное агентство
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
КАС	Комитет по архитектуре и строительству при ПРТ
КП	Кодекс поведения
МиО	Мониторинг и оценка
МОН	Министерство образования и науки Республики Таджикистан
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб [GRM]
НПО	Неправительственная организация
НЦТ	Национального центра тестирования при ПРТ
ОБФО	Отдел бухгалтерии и финансовой отчётности
ОКО	Отдел качества образования
ООО	Отдел общего образования
ОРП	Операционное руководство проекта
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами[SEP]
ПРТО	«Процедуры регулирования трудовых отношений»[LMP]
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
РДУОСС	Рамочный документ по управлению окружающей и социальной средой
РИПКРО	Республиканский Институт повышения работников образования
РТ	Республика Таджикистан
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СЭС	Социальный и экологический стандарт
УКС	Управление капитального строительства
LEARN	Проект «Учебная среда - основа качественного образования»
PISA	Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся
STEM	Наука, технология, инженерия, математика
WASH	Вода, санитария и гигиена

1. ВВЕДЕНИЕ

Рамочная стратегия партнёрства Всемирного Банка определяет основные направления сотрудничества с Таджикистаном (2019-2023 гг.), где особый акцент уделяется развитию человеческого капитала страны посредством повышения качества образовательных услуг. Для достижения единой цели, Правительством Республики Таджикистан при финансовой поддержке Всемирного Банка разрабатывается дизайн **Проекта «Учебная среда – основа качественного образования»**, направленного на повышение качества и устойчивости учебной среды в отдельных средних общеобразовательных школах Таджикистана. Проект направлен на улучшение качества преподавания и обучения, проведение мероприятий по реконструкции и модернизации школьной инфраструктуры, включая улучшение доступа к использованию современным лабораторным оборудованьям и информационным технологиям в образовательном процессе, и на создание потенциала в области оценки образования.

Социально-экологическая политика Всемирного Банка для инвестиционно-проектного финансирования устанавливает требования к Заёмщику, касающиеся идентификации и оценки социально-экологических рисков и воздействий, связанных с проектами. В соответствии с проведённой Банком социальной и экологической оценкой, показатели социального и экологического рисков являются умеренными. Данные риски охватывают социально-экологические стандарты СЭС 1, СЭС 2, СЭС 3, СЭС 4 и СЭС 10.

Для управления рисками, которые могут возникнуть в отношении найма и условий труда работников проекта, Министерством образования и науки Республики Таджикистан, как исполнительное агентство (И/А) данного проекта, составлен документ **«Процедуры регулирования трудовых отношений» (ПРТО)**. Настоящий документ основывается на требованиях Социально-экологического стандарта 2, Всемирного Банка: **«Рабочий персонал и условия труда» (СЭС2)** и охватывает нормативно-правовые положения Республики Таджикистан. Документ определяет основные аспекты планирования и регулирования трудовых отношений, помогает Исполнительному агентству (И/А) определить предварительный объём ресурсов, необходимых для решения вопросов, связанных с персоналом и устанавливает основные требования к персоналу и риски, связанные с проектом.

ПРТО - это динамичный документ, который инициируется на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется на протяжении всего процесса разработки и реализации проекта.

1.1. Краткое описание Проекта

Предлагаемая цель развития проекта заключается в повышении качества и устойчивости учебной среды в отдельных средних общеобразовательных школах.

Ожидаемые результаты:

- *Новая национальная структура для учебной среды, качество и эффективность школ;*
- *Школы проекта, отвечающие минимальным стандартам качества и устойчивости учебной среды, разработанным в рамках новой концепции, в разбивке по сельским и городским районам;*
- *Повышение удовлетворённости пользователей школ учебной средой в проектных школах.*

Основными бенефициарами проекта являются Министерство образования и науки Республики Таджикистан (МОН) и его подразделения, Агентство по надзору в области образования и науки при Правительстве Республики Таджикистан (АНОН), 47 500 учащихся и 1 500 учителей школ целевого проекта, которые получают выгоду от улучшения условий обучения в результате вмешательства в рамках Компонента 2. Ожидается, что мероприятия на системном уровне в рамках Компонента 1 принесут пользу всем 2 миллионам учащихся и 124 000 учителей общего среднего образования по всей стране. Разработка и внедрение Национальных рамок, а также наращивание потенциала инспекторов, руководителей школ и учителей, как ожидается, улучшат не только учебную среду, но и, соответственно, результаты обучения учащихся.

1.2. Компоненты Проекта

Ниже представляется описание предлагаемых проектных работ по компонентам.

Компонент 1. Совершенствование национальной структуры учебной среды для улучшения практики преподавания и обучения. Целью данного компонента является разработка, апробация и внедрение новой национальной структуры учебной среды, качества и эффективности школ как институтов, а также усовершенствованных процессов школьного мониторинга при поддержке программ обучения для учителей, школьных лидеров и инспекторов.

Компонент 2. Повышение качества и устойчивости среды обучения. Целью данного компонента является внедрение национальной структуры учебной среды в отдельных школах Таджикистана. Компонент будет поддерживать реконструкцию и капитальный ремонт школ, в том числе для стимулирования повышения устойчивости, зелёного развития, энергоэффективности и использования устойчивых материалов, гендерного равенства, доступности для учащихся с ограниченными возможностями, а также для улучшения WASH и управления менструальной гигиеной. Компонент также будет поддерживать школьное оборудование, чтобы обеспечить в школах условия для современных подходов к преподаванию и обучению, включая возможности информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и предметы по науке, технологии, инженерии, математике (STEM) с учётом гендерного фактора.

Компонент 3. Наращивание потенциала в области оценки образования и управления проектом, а также мониторинга и оценки (МиО). Целью Компонента 3 является повышение экспертного и институционального потенциала страны в проведении национальных и международных оценок и наращивание потенциала правительства в управлении проектами, мониторинге и оценке.

- Проект окажет воздействие на национальном уровне путём создания нового подхода к учебной среде в стране, основанного на педагогике, ориентированной на ребёнка и основанной на компетентности.
- Поддержит разработку национальных рамок для среды обучения и качества и эффективности школ, их пилотирование и введение в действие, сопровождаемое наращиванием потенциала национальных и субнациональных кадров, осуществляющих мониторинг качества, а также обновление инструментов для мониторинга.
- Подготовит преподавателей к новой педагогике в условиях расширенной учебной среды.
- Предусмотрит мероприятия по наращиванию потенциала агентств по оценке образования для подготовки страны к участию в PISA 2025.

2. ОБЩИЙ ОБЗОР ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА

2.1. Тип работников

Этот раздел описывает категории сотрудников Проекта, типы трудовых отношений, определяет количественную потребность и демонстрирует организационную структуру управления персоналом.

Согласно положениям **СЭС 2 «Рабочий персонал и условия труда»**, работники проекта делятся следующие категории:

1. **Основные работники**, лица, занятые или привлечённые непосредственно заёмщиком и задействованные в выполнении проектных работ;
2. **Контрактные работники**, т.е. нанятые и привлечённые третьей стороной (подрядчики, субподрядчики и т.д.) для выполнения работ, связанных с основными функциями проекта, независимо от места его реализации;
3. **Работники основных поставщиков**, т.е. нанятые или привлечённые основными поставщиками заёмщика, которые на регулярной основе напрямую поставляют товары и материалы, необходимые для осуществления основных функций проекта;
4. **Общинные работники**, лица, нанятые или привлечённые для выполнения общественных работ.

Основное внимание в настоящем документе уделяется основным работникам, непосредственно нанятых И/А для выполнения задач, связанных с проектом и контрактным работникам, т.е. занятые в проекте работники, которые нанимаются подрядчиком или иной третьей стороной. Категория работников основных поставщиков не будет применена т.к. проектом не предусматриваются услуги одного постоянного поставщика. Закупка услуг будет осуществляться на основе конкурсных торгов в соответствии с требованиями Всемирного банка.

2.2. Основные работники

В рамках Проекта «LEARN» **основными работниками** являются государственные служащие, относящимися к МОН и работники, назначенными в качестве «консультантов».

Каждый подкомпонент/мероприятие Проекта будет осуществляться подразделением(ями) МОН, которые, несут основную ответственность за реализацию того или иного мероприятия. МОН назначает ключевого сотрудника от каждого департамента/отдела, в соответствии с реализуемыми мероприятиями Проекта, действующих в качестве первых контактных лиц и ключевого должностного лица. Эти сотрудники, назначенные внутренним приказом министра, образуют внутреннюю техническую команду МОН и представляют следующие подразделения МОН: Отдел общего образования (ООО), Отдел качества образования (ОКО), Управление капитальным строительством (УКС), Отдел по закупкам, Отдел бухгалтерии и финансовой отчётности (ОБФО), Республиканский Институт повышения работников образования (РИПКРО).

Ключевые сотрудники этих подразделений выполняют следующие функции:

- a) выступают в качестве первого контактного лица и ключевого сотрудника;
- b) обеспечивают своевременный вклад в рамках своих компетенций.

Потенциал МОН по управлению и реализации проекта будет расширен в области закупки и финансового управления, мониторинга и оценка проекта (МиО), управления экологическими и социальными вопросами, переводческой деятельностью. Для этого МОН наймет нижеследующих местных консультантов:

- Консультанта по мониторингу и оценке(1)
- Консультанта по закупкам (1)
- Консультанта по финансовому управлению(1)
- консультант по выплатам(1)
- Секретаря-переводчика(1)
- Консультанта по экологическим вопросам(1)
- Консультанта по социальному развитию(1)

Для поддержки подразделений МОН (ООО,ОКО,УКС)будут наняты следующие консультанты:

- Консультант по образованию для Компонента (1)
- Главный инженер для Компонента 2 (1)
- Консультант по оценке для Подкомпонента 3.1. (1)

Также может быть нанят координатор по обучению для поддержки всех мероприятий Проекта по обучению. Кроме того, в поддержку к основному персоналу Проекта, будут привлекаться сотрудники Агентства по надзору в области образования и науки при ПРТ(АНОН) и Национального центра тестирования при ПРТ (НЦТ) для проведения мероприятий по разработке инструментов оценки и мероприятий по развитию их потенциала в области проведения национальных и международных оценок. Также, будут привлекаться международные консультанты в соответствующих областях, с которыми заключаются контракты на период, необходимый для осуществления конкретных мероприятий по проекту.

Общая ответственность за реализацию мероприятий Проекта, координацию деятельности проектной группы будет возложена на координатора Проекта.

Точное количество работников, которые будут задействованы в проекте, пока не известно. В соответствии с предварительными подсчётами, численность основных работников занятых в данном проекте может составить около 30-40 человек.

2.3. Контрактные работники

Ожидаются две широкие категории работающих по контракту, это: (i) работники, которые будут наняты консультативными компаниями, включая проектные организации и (ii) работники подрядных организаций.

Проектом, предусматриваются мероприятия по наращиванию потенциала МОН, включая районные отделы образования, АНОН, НЦТ в рамках которых будут оказана техническая помощь для разработки и проведения школьных опросов, которая будет проводиться нанятой консультативной компанией по институциональному развитию.

В рамках Компонента 2 предусматриваются строительные мероприятия повосстановлению и модернизации существующих школ. К строительным мероприятиям будут привлекаться подрядные компании. Также, в рамках данного компонента будут привлекаться международные и местные компании по оказанию услуг для проектирования.

Количество контрактных работников, которые будут наняты консультационными компаниями и подрядными организациями на данный момент неизвестно, и произвести предварительный подсчёт является затруднительным. Их число будет известно только в ходе реализации проекта.

2.4. Сроки и характеристика трудовых ресурсов

Основные работники Проекта, как правило, будут нуждаться в полной занятости, на полный рабочий день и на протяжении всего периода реализации проекта. В помощь к основным работникам, будут наниматься специалисты на сроки, отражённые в трудовых соглашениях.

Каждое мероприятие Проекта будет осуществляться ключевыми сотрудниками МОН, государственными служащими, деятельность которых регулируется положениями Закона РТ «О государственной службе», определяющее их правовое положение и социальные гарантии.

С учётом характера выполняемых функций, консультантами будут специалисты, обладающие надлежащим и соответствующим опытом и знаниями в своих соответствующих областях. Правовые отношения с ними будут определяться на основании заключённого контракта и технического задания. Отбор консультантов производится через открытый конкурс в соответствии правилами закупок ВБ.

Предполагается, что женщины будут составлять около 30-40 процентов рабочей силы, и это, скорее всего работники департаментов МОН, финансового отдела, специалисты по закупкам, защитным мерам, мониторингу и оценке.

Основные работники Проекта должны будут совершать частые поездки по всей стране в целях проведения опроса пользователей школ, осуществления надзора и руководства деятельностью Проекта.

Порядок отчётности по проекту будет соответствовать порядку, установленному в МОН. Подразделения по реализации мероприятий Проекта будут отчитываться перед соответствующими заместителями министров.

Контрактные работники. Работники консультативных компаний могут быть заняты на протяжении всего проекта или же на какой-то определённый срок. Сроки по выполнению задач будут отражены в контрактной документации и технических заданиях организаций.

Контрактные работники, занятые на строительных работах будут задействованы на период от 9 до 12 месяцев в зависимости от местных условий и погоды. На мелкомасштабные ремонтные работы сроки трудовых отношений могут быть заключены до 6 месяцев в зависимости от объёма работ. Все задействованные в строительстве рабочие, будут наняты на основе трудового соглашения, с указанием сроков. Оплата труда будет производиться наличными, согласно таблице учёта рабочего времени в соответствии с выполненным объёмом работ или же денежные средства будут перечислены на расчётные счета работников.

Как показывает практика, основными участниками строительных работ будут граждане Таджикистана. В основном, к проектным работам будут привлечены жители из того же региона, где и проходит строительство и не будут привлечены рабочие извне т.е. из

других стран. Технический состав будет представлен постоянным персоналом подрядчика. На вспомогательные работы будет привлекаться местная рабочая сила, которая может состоять из возвратившихся трудовых мигрантов, имеющих достаточный опыт в строительстве, часть из них может быть без особых строительных квалификационных навыков, с которыми будет проведено соответствующее обучение. Преимущественно к строительству будет привлечена мужская часть местного населения. В связи с тем, что строительные работы обычно являются механизированными и трудоёмкими, женщины будут представлены в ограниченном количестве и на лёгкие виды работ (отделочные работы, уборка территории объекта, приготовление пищи для рабочих, мойка посуды и т.д.). В соответствии со статьёй 216 Трудового кодекса Республики Таджикистан (23.07.2016 г.), № 1329, запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда.

Для обеспечения равного доступа к выгодам проекта и социального равенства, при создании рабочих мест особое внимание будет уделяться привлечению лиц из категории уязвимых слоёв населения и представителей национальных меньшинств, проживающих на проектной территории.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРСОНАЛОМ

Данный раздел приводит примеры возможных рисков, имеющие место по отношению к персоналу и оценивается их взаимосвязь с проектной деятельностью. Как показывает практика и опыт И/А, все риски будут контролируемыми и управляемыми.

Основные риски для проектных работников могут возникнуть при выполнении строительных работ и распространением неконтролируемой коронавирусной инфекцией COVID-19.

Трудовые риски, связанные с подрядными работниками на уровне подпроекта.

Этап строительства может привести к целому ряду неблагоприятных последствий для здоровья и безопасности строителей. Строительные площадки являются потенциально опасными, поэтому там часто происходят серьёзные аварии, особенно если не обеспечиваются меры безопасности.

Основные негативные воздействия на здоровье и безопасность связаны с:

- (i) рисками при выполнении строительных работ (шум, риск получения травмы),
- (ii) передачей инфекционных заболеваний;
- (iii) загрязнением местных запасов воды; и
- (iv) вопросами безопасности дорожного движения и использования электроприборов.

Риски для здоровья и безопасности на рабочем месте в рамках Проекта будут регулируемыми т.к. будут контролироваться Управлением МОН по капитальному строительству, который будет вести надзор за строительными мероприятиями Проекта, качеством выполняемых работ и соблюдением всех требований безопасности подрядными компаниями. Ниже, в разделе «Политика и процедуры», приводится детализированное описание внутренней политики и практического опыта МОН по предотвращению и управлению рисками.

Также, возможны риски социальной незащищённости при трудоустройстве без официальных договорных обязательств и ограничение в оплате труда нанятых подрядчиком наёмных временных работников, в том числе женщин. Но, риски, связанные с договорными отношениями и оплаты труда между подрядчиком и работником, будут незначительными т.к. подпроекты будут реализовываться в основном местными подрядчиками и большинство нанятых по контракту рабочих будут местные жители. В соответствии с Правилами закупок Всемирного банка все подрядчики обязаны будут заключить со своими работниками письменные контракты, соответствующие стандарту СЭС2.

Риски, связанные с домогательством на рабочем месте также оцениваются как умеренные, в основном из-за статуса национального законодательства, гендерных норм жителей проектной зоны, основанных на уважении к местным правилам и традициям. Тем не менее, подрядчик будет обязан в договоре принять обязательство против использования какого-либо насилия, а Кодекс Поведения (КП) должен чётко регламентировать, что подрядчик и его персонал должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин, привлечённых к строительным мероприятиям проекта и их частную жизнь. Сотрудники МОН, инженера по надзору за деятельностью подрядчика, специалисты по мерам социальной и экологической защиты и специалисты по мониторингу и оценке будут проводить мониторинг и сообщать о наличии выявленных фактов или отсутствии нарушений.

Риски, связанные с принудительным трудом и детским трудом будут умеренными, т.к. это будет контролироваться МОН и регулироваться национальными законодательными нормами и правилами, положениями социально-экологических стандартов Всемирного Банка. Статья 8 Трудового кодекса РТ запрещает применение принудительного труда и статья 4 «Принципы законодательства Республики Таджикистан о труде» гласит о запрещении дискриминации, принудительного труда и использования женского труда и труда несовершеннолетних на тяжёлых, подземных и на работах с вредными условиями труда. В соответствии с Законом РТ «Об образовании» в образовательных учреждениях, независимо от организационно-правовых форм и собственности, не допускается привлечение учащихся и воспитанников к сельскохозяйственным и иным работам, не связанным с воспитанием и обучением. В предыдущие годы школьники и студенты активно привлекались к сбору хлопка во время хлопкоуборочного сезона, что, конечно же, негативно отражалось на качестве их образования. В 2006г., Президент Таджикистана Эмомали Рахмон издал указ о запрете использования труда студентов и школьников в хлопкоуборочных кампаниях. Реализация проекта финансово поддержана Всемирным Банком, которая включает требования к Заёмщику о недопущении использования принудительного и детского труда. МОН организует группу мониторинга для отслеживания выявленных фактов и принятия соответствующих мер.

Трудовые риски на уровне основных работников проекта, оцениваются как умеренные т.к. регулируются Конституцией и нормативно-правовыми положениями РТ в области государственной службы и труда, гарантирующими право на труд, оплату труда, право на отдых, охрану здоровья, социальное обеспечение. Основываются на требованиях Всемирного Банка по отношению к работникам проекта и создания для них безопасных и благоприятных условий труда.

Контроль за исполнением трудовых прав работающих, соблюдением договорных обязательств и безопасных условий труда, на полугодовой основе, проводится со стороны Государственной службы по надзору в сфере труда и социальной защиты населения.

В рамках проекта также будет внедрён Механизм рассмотрения жалоб для работников.

Риски, связанные со здоровьем работников проекта являются существенными из-за неконтролируемой ситуации с COVID-19 и его мутировавших штаммов. На уровне министерства создана рабочая группа, которая проводит превентивные меры по недопущению распространения инфекции на рабочем месте. Закупаются и раздаются сотрудникам средства индивидуальной защиты, проводится ежедневная обработка и проветривание всех помещений министерства. Проводятся мероприятия по вакцинации.

В рамках подготовки и реализации Проекта «LEARN» будет продолжена данная практика принятия превентивных мер. Проект будет регулярно интегрировать новейшие руководства и передовые методы борьбы с COVID-19.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное законодательство

Конституция Республики Таджикистан, принятая 6 ноября 1994 г., содержит правовые положения об условиях и охране труда. Конституции, предоставляют каждому право на:

- ✓ **Безопасный труд.** Запрещается использование труда женщин и молодежи на опасных и подземных работах, а также на работах с опасными условиями труда (статья 35);
- ✓ **Право на отдых.** Это право обеспечивается установлением рабочего времени и предоставлением ежегодного отпуска, еженедельных выходных 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); и
- ✓ **Социальное обеспечение** по старости в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (статья 39).

Трудовой кодекс Республики Таджикистан (от 26 июля 2016г.) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, напрямую связанные с защитой прав и свобод сторон 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. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ трудоустройства, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущества, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещёнными.

Соответствующие трудовые правовые положения

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса РТ 2016 года запрещает принудительный труд. В статье 21, указывается, что работником, как стороной трудового договора, может быть гражданин, достигший пятнадцати, но в исключительных случаях с учащимися, достигшими и не достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, принимающими участия в театральных постановках, киносъемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их. Статья 74 оглашает, 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 общего образования, образовательных учреждений начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа. Статья 207 озвучивает права работников в трудовых отношениях, не достигших восемнадцатилетнего возраста и Статья 208 запрещает применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжёлых работах, подземных работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Заработная плата и отчисления. Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется социальной нормой» (Статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация за работу в горных районах. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в трудовых соглашениях и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца (статья 158). Если оплата не произведена, как указано в контракте, и это вина работодателя, работодатель должен заплатить «... дополнительные денежные средства в соответствии с учётной ставкой банка за каждый день просрочки» (статья 108). Работодатели также должны оплачивать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по особым причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а выплата после удержаний не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

Женщины. Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные и командировки беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от трёх до 14 лет разрешены сверхурочные и командировки, но только с согласия женщины. Статья 216 гласит следующее, что запрещается применение труда женщин на тяжёлых и подземных работах, работах с вредными условиями труда. Перечень работ, на которых запрещается применение труда женщин и предельно допустимые нормы нагрузок для них при подъёме и перемещении ими тяжестей вручную, утверждается Правительством Республики Таджикистан. Другие гендерные положения описаны в соответствующих подразделах.

Рабочие часы. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, меньше разрешено для лиц младше 18 лет. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в контракте/соглашении между работодателем и работником. Работодатели должны предоставлять до двух часов неоплачиваемого свободного времени каждый рабочий день для «отдыха и питания», а также оплачиваемый отгул на случай, если необходимо время, чтобы остыть, согреться или грудного кормления. Детали отгула 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 ограниченными возможностями - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых 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 взят определёнными группами людей и может также быть включено в контрактах. При увольнении сотрудникам оплачивается неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы. Женщинам предоставляется декретный отпуск продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 100-дневный отпуск после родов на 100 дней с выплатой пособий из государственного социального страхования. Декретный отпуск исчисляется суммарно и выплачивается одновременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск, пока ребёнку не исполнится шесть месяцев, опять же, оплачиваемый социальным страхованием. Она может брать неоплачиваемый отпуск до достижения ребёнком трёхлетнего возраста. Её позиция гарантирована по возвращении из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск «по уходу за ребёнком» может быть использован отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/опекунами, если они действительно несут ответственность за уход за ребёнком.

Сверхурочная работа. Сверхурочные могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются с компенсационным временем или по ставке, как минимум в два раза превышающей обычную ставку. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в 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 и контрактами» (статья 189). Споры могут рассматриваться комиссиями, которые создаются «наравне с работодателем и структурами, представляющими интересы работников, ...» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах (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 рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, но это должно быть в течение 10 дней с момента принятия решения (или не принятия решения). Кроме того, государственный прокурор может подать апелляцию, если решение противоречит закону «или другим нормативным актам» (статья 192).

Обращения в комиссию или суд должны подаваться в течение ограниченного периода времени после события, вызвавшего спор: в течение трех месяцев для обращений в комиссию и в течение различных периодов времени для обращений в суд, в зависимости от характера спора (без ограничений на неимущественные права и на возмещение за ущерб, причинённый жизни или здоровью). В таких случаях сотрудники освобождаются от уплаты судебных издержек.

По сравнению с индивидуальными спорами коллективные споры - это «неурегулированные несоответствия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по установлению и изменению условий труда на предприятиях, подписанию и выполнению коллективных договоров и контрактов, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и контрактов». Посредники выбираются по соглашению сторон (то есть представители профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в сотрудничестве с администрацией района или города» (статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в течение 10 дней. Если соглашение не может быть достигнуто, дело передаётся в трудовой коллектив или профсоюз, который может использовать все средства закона для решения 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 положения об установленных каналах информации, по которым граждане могут подавать свои жалобы, запросы и претензии. В статье 14 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты поступления, не требующие дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, нуждающихся в дополнительном изучении.

Правовые положения по охране труда и технике безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В главе 5 Закона описываются 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 безопасности труда на каждом рабочем месте;
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечить соответствующий режим работы и отдыха;
- Обучить работников их работе и безопасным методам работы;
- Дать инструкции по охране труда;
- Протестировать и проверять знания работников о безопасном выполнении работ;
- Проводить аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;
- Предоставить санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

Работодатели со штатом более 50 человек должны создать Службу охраны труда (согласно статье XX Трудового кодекса РТ). Это требование должно выполняться и будет одним из требований для подрядчиков строительных работ с более чем 50 работниками.

Статья XX даёт работникам право отказываться выполнять работу, нарушающую требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые во вредных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае потери трудоспособности или смерти работодатели должны предоставить компенсацию, кратную среднегодовому заработку, а также другие суммы, требуемые по закону.

4.2. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка. Социально-экологический стандарт 2: «Рабочий персонал и условия труда».



Стандарт 2 исходит из необходимости повышения уровня занятости и формирования доходов для борьбы с бедностью и обеспечения экономического роста. Это помогает Заёмщикам в продвижении прочных взаимоотношений между сотрудниками и руководством, и повышении выгод развития проекта за счёт справедливого отношения к работникам проекта и обеспечения безопасных и здоровых рабочих условий. В стандарте отображены основополагающие принципы и права в сфере труда, а также рассмотрены вопросы, касающиеся детского и принудительного труда, свободы объединения и ведения коллективных переговоров. В нем также содержатся требования по обеспечению механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта и требования, относящиеся к охране труда и технике безопасности.

Ключевые цели СЭС 2:

- ✓ *Обеспечение охраны труда и техники безопасности;*
- ✓ *Обеспечение справедливого отношения, недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей для работников проекта*
- ✓ *Защита проектных работников, особенно работников уязвимых категорий;*
- ✓ *Недопущения применения всех форм принудительного и детского труда;*
- ✓ *Поддерживать принципы свободы объединения и права работников проекта на ведение коллективных переговоров в соответствии с национальным законодательством;*
- ✓ *Обеспечение работников проекта доступными механизмами для урегулирования связанных с работой проблем.*

Данный стандарт определяет типы трудовых отношений между заёмщиком и работниками проекта. Устанавливает требования, где заёмщик должен обеспечить разработку и исполнение письменных процедур регулирования трудовых отношений, в соответствии с требованиями ВБ и национального законодательства. Определяет условия труда и найма, где работникам проекта будет предоставлена чёткая и понятная информация и документация, касающаяся условий и положений их найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости, включая права, связанные с продолжительностью рабочего времени, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами, а также те, которые вытекают из требований настоящего СЭС.

Наем работников проекта должен производиться на основе принципа равных возможностей и справедливого отношения, при этом не должна допускаться никакая дискриминация в отношениях любых аспектов трудовых отношений.

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

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного Банка, пожалуйста, перейдите по нижеприведённым ссылкам:

<http://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. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Ответственность за соблюдением прав работников, обеспечение охраны труда и техники безопасности, требований национального трудового законодательства и положений СЭС 2 возложена на администрацию МОН и координатора проекта, Отдел закупок, Управление капитального строительства (УКС), специалистов по мониторингу и оценке, специалистов по мерам социальной и экологической защиты, инженеров по надзору за строительными работами, каждый по своей специфике работ. Трудовые отношения с каждым консультантом будут оформлены отделами по закупкам в соответствии с национальным законодательством и требованиями Всемирного Банка с указанием сроков, размера заработной платы и двусторонних обязательств. Администрация МОН ответственна за создание безопасных условий в офисах, обеспечение каждого работника необходимыми офисными средствами и соблюдением трудовых прав работника. На администрацию МОН и ответственных лиц по вопросам COVID-19 будет возложена ответственность за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты и обеспечением вспомогательного персонала, моющими и дезинфицирующими средствами для обработки всех поверхностей помещений офиса, а также проведение мероприятий по информированию.

Подрядчики будут ответственны за осуществление реабилитационных работ в соответствии с социально-экологическими требованиями, указанными в тендерных документах. Подрядчик несёт ответственность за результаты собственной деятельности, а также за работы, выполняемые субподрядчиками.

УКС на основании лицензии КАС, как заказчик, будут управлять деятельностью подрядчиков и проводить надзор за качественным выполнением строительных работ. Инженера УКС совместно со специалистами по защитным мерам, мониторингу и оценке будут контролировать деятельность подрядчика за соблюдением прав работников, мер по охране труда и безопасности на строительной площадке.

Операционное руководство проекта (ОП) будет включать стандартные шаблоны контрактов и общие положения по организации строительства и производству работ (технические спецификации) в которых будут детализировано отражены меры по охране

труда и технике безопасности и обязательства подрядных организаций по выполнению всех условий, отражённых в контрактной документации.

Все стороны, участвующие в реализации мероприятий Проекта, в пределах своих полномочий, ответственны за:

- ✓ Внедрение процедур управления трудовыми ресурсами;
- ✓ Внедрение механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, механизма обратной связи. Информирование работников о назначении и способах его использования;
- ✓ Обеспечение того, чтобы контракты с подрядчиками разрабатывались в соответствии с положениями оценочных документов по мерам защиты: «Процедурами регулирования трудовых отношений» и «Рамочным документом по управлению окружающей и социальной средой». В приложениях к контрактной документации каждой нанятой подрядной организации, должен быть прикреплён «План управления окружающей и социальной средой» (ПУОСС) и «Кодекс поведения». С каждым подрядчиком должно быть проведено согласование мер, отражённых в документации;
- ✓ Обеспечение того, чтобы каждый подрядчик составил свои планы по охране труда и технике безопасности на строительной площадке до начала строительных работ. УКС должен методично отслеживать выполнение требований охраны труда в ходе активной деятельности подрядчика;
- ✓ Проведение контроля за обеспечением работников подрядчика средствами защиты и уведомлений обо всех происшествиях с работниками (травмах, болезнях и инцидентах подрядчика);
- ✓ Каждая нанятая подрядная ответственна за разработку «План-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19 на строительных объектах» и в случае его возникновения должна принять оперативные меры, отражённые в плане;
- ✓ Проведение мониторинга обучения работников. Подрядчик, в целях безопасности своих работников, должен провести вводный, первичный и повторные инструктажи на рабочем месте;
- ✓ Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Взаимоотношения с работниками, вовлечённые в реализацию мероприятий проекта будут основаны на положениях Конституции РТ, законодательстве РТ, регулирующее сферу труда и требованиях ВБ. Процедуры найма работников будут проводиться на принципах соблюдения и уважения прав человека, недопустимости дискриминации и предоставления равных возможностей.

Трудовой кодекс Республики Таджикистан является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых отношений в Республике Таджикистан, который гарантирует всем гражданам равные права на труд и запрещает дискриминацию в трудовых отношениях.

МОН является главным органом, ответственным за реализацию Проектов и будет реализовывать проектные мероприятия в соответствии с положениями и процедурами, изложенными в Операционном Руководстве по Проекту (ОРП). МОН несёт общую ответственность за управление проектом, найм персонала, осуществление координации и

обеспечение условий работы для работников проекта, несёт ответственность за осуществление закупок, выплат и управление финансовыми средствами проекта.

Так как сотрудники подразделений МОН, вовлечённые в реализацию являются государственными служащими, взаимоотношения с ними регулируются на основании закона РТ «О государственной службеРТ».

Найм специалистов, назначенных в качестве консультантов, будет производиться в соответствии с нормами и руководящими принципами Всемирного банка в области закупок. Положения и условия, регулирующие трудоустройство, будут изложены в контрактной документации и одобрены Всемирным банком. Все консультанты будут обучены политике и процедурам Всемирного банка и получают дополнительную поддержку в вопросах, касающихся реализации Проекта, после вступления его в действие.

Соблюдение условий труда, режима времени и оплаты. В соответствии с законодательством РТ и требованиями ВБ, МОН создаёт своим работникам нормальные условия для выполнения норм труда. Контрактом будут предусматриваться обязанности работника и работодателя, где работодатель обязан:

- ✓ обеспечить и оснастить рабочее место соответствующим образом для выполнения своих обязанностей;
- ✓ обеспечить работника необходимыми оборудованием, инструментами, техникой, материалами и технической документацией;
- ✓ своевременно уведомить работника о найме и увольнении и изменений условия трудового соглашения;
- ✓ обеспечить рабочее место работника всеми требованиями безопасности, гигиены и санитарии;
- ✓ обеспечить выплату заработной платы, указанной в договоре;
- ✓ принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых обязанностей;
- ✓ содействовать обучению и повышению квалификации работников.

Режим рабочего времени и времени отдыха. Продолжительность рабочего времени должно соответствовать требованиям законодательства РТ и международным нормам. Нормальное рабочее время не должно превышает 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы не должна превышать 8-ми часов в день. В течении дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни и отпуска.

Работодатель представит ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на следующие сроки:

- ✓ минимальный основной отпуск 24 календарных дней (не менее, чем 24 дня);
- ✓ дополнительный отпуск 10 календарных дней;
- ✓ среднюю зарплату во время трудового отпуска, работодатель должен оплатить не позднее чем за одну неделю до начала отпуска.

Условия оплаты труда. Должностная зарплата должна начисляться с даты подписания договора в национальной валюте за каждый проработанный день и оплачиваться ежемесячно.

Механизм разрешения споров. В соответствии с Кодексом РТ, при каждом министерстве функционирует согласительная комиссия, которая уполномочена рассматривать трудовые споры работников. При возникновении трудовых разногласий, каждый работник, независимо от пола и национальности, имеет право обратиться с письменным заявлением в администрацию МОН. МОН, на основании заявления, собирает комиссию, состоящую из представителей администрации министерства, членов профсоюзного комитета, представителей отдела кадров и юридического отдела. Подавать заявления можно также и в другие структуры, например, в отраслевые профсоюзные комитеты¹ или же непосредственно в суд. В рамках реализации Проекта будет внедрён Механизм подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, который будет основан на существующем, при министерстве, механизме и будет соответствовать всем требованиям СЭС 2.

Подрядчики, задействованные в проектных мероприятиях должны разработать и внедрить письменные процедуры регулирования трудовых отношений, включая процедуры для создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, требованиями и положениями СЭС 2 Всемирного Банка. В своей деятельности, реализуя мероприятия проекта, подрядчик обязан:

- ✓ Выполнять свои обязанности компетентно и добросовестно;
- ✓ Отдавать предпочтение местному населению при выборе квалифицированной и неквалифицированной рабочей силы;
- ✓ Руководствоваться рекомендациями представителей джамоатов/махаллинских советов при найме местной рабочей силы;
- ✓ Учитывать морально-психологические качества нанимаемого работника при найме работника, во избежание инцидентов;
- ✓ Подрядчик обязан соблюдать все стандарты безопасности на рабочем месте, оборудовать рабочие места и предоставлять униформу сотрудникам согласно нормам техники безопасности и охраны труда. Также, в обязанности подрядчика входит контроль соблюдения данных правил на объектах проекта;
- ✓ Каждый подрядчик/субподрядчик в соответствии с требованиями законодательства РТ должен официально оформить трудовые отношения с наёмным работником.
- ✓ При взаимодействии с МОН подрядчик должен разработать и соблюдать все положения Кодекса поведения (КП). Подрядчик должен предоставить каждому своему работнику экземпляр настоящего КП на понятном этому лицу языке, и получить подпись, подтверждающую его получение. Кроме того, должно быть проведено обучение, чтобы весь персонал подрядчика, понимали содержание документа и соблюдали его требования.

МОН внедрит систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчётность в части соблюдения трудовых отношений и безопасности и гигиены труда.

¹Профсоюзы – это организация работников, защищающая их трудовые права, участвующая в рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ

В Республике Таджикистан не допускается трудоустройство лиц моложе 18 лет по определённым профессиям с неблагоприятными условиями труда. В данном Проекте будут задействованы специалисты с уровнем высшим уровнем образования и имеющие опыт работы не менее 5 лет. Таким образом, все сотрудники обязательно будут старше 18 лет. Также, администрация МОН и координатор Проекта будет следить за тем, чтобы лица в возрасте до 18 лет не были задействованы в строительных мероприятиях Проекта.

8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

В соответствии с требованиями СЭС 2, Проект внедрит Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) для работников проекта. МРЖ будет основан на существующем национальном механизме, где согласно законодательству Республики Таджикистан, используются правовые положения, отражённые в «Трудовом Кодексе РТ» и «Законе Республики Таджикистан об обращениях физических и юридических лиц». По сути, он будет функционировать на двух уровнях – первый на центральном уровне для работников МОН и консультантов, задействованных в проекте и другой – местный уровень, для работников районных подразделений МОН и работников подрядных организаций. Второй уровень предусматривает подачу жалоб в основном со стороны работников подрядных организаций. Жалобы можно подавать на действия или решения работодателей, которые, по мнению заявителя, не были выполнены или выполняются несправедливым образом. Жалобы могут быть поданы анонимно, и конфиденциальность будет обеспечена во всех случаях, в том числе, когда лицо, подающее жалобу известно.

8.1 Структура МРЖ работников

Центральный уровень: На основании заявления работника Проекта, на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников, собирается Комиссия по рассмотрению жалобы/спора под председательством одного из заместителей министра и/или начальника управления делами министерства. В состав комиссии входят координатор Проекта, консультант по социальному развитию, представители МОН, представляющие отдел кадров и юридический отдел, члены профсоюзного комитета и любые другие работники, заинтересованные в разрешении жалобы.

В зависимости от характера и сложности обращения, комиссия обязана рассмотреть трудовой спор/жалобу в течение 7-15 календарных дней со дня подачи заявления, и до 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения. Заявитель будет проинформирован о результате немедленно и самое позднее в течение 5 дней с момента принятия решения.

Консультант по социальному развитию совместно с представителем отдела кадров будет выполнять функции секретаря комиссии, ответственного за рассмотрение и обработку жалоб. Он также будет нести ответственность за обобщение количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от сотрудников проекта из целевых регионов.

Наличие процедуры подачи и рассмотрения жалоб для работников Проекта не является препятствием для использования заявителем альтернативных способов правовой защиты. Если спор/жалоба не разрешена к удовлетворению заявителя, то он/она может подать своё заявление в отраслевые профсоюзные комитеты или же непосредственно в суд.

Местный уровень: Данный уровень предусматривает, поступление жалобы, которые могут быть получены в ходе реализации проектных мероприятий на районном уровне. Региональные сотрудники МОН и подрядчики, также будут устанавливать и поддерживать МРЖ для своих сотрудников в соответствии с настоящим ПРТО.

Данный уровень в основном предусматривает подачу жалобы со стороны работников подрядчика. Подрядчик назначит контактное лицо, ответственное за рассмотрение и обработку жалоб. Все обращения, также, должны быть зарегистрированы и рассмотрены в соответствии с установленными процедурами. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 15 дней, жалоба будет передана на центральный уровень в МОН, где будут применяться процедуры указанные выше.

8.2 Журналы жалоб

Консультант по социальному развитию и ответственное лицо подрядчика будут вести местные журналы жалоб работников, чтобы гарантировать, что каждая жалоба имеет индивидуальный ссылочный номер и надлежащим образом отслеживается, а зарегистрированные действия выполнены. МРЖ для конкретного проекта позволяет подавать анонимные жалобы. При получении отзывов, в том числе жалоб, определяется следующее:

- Тип обращения;
- Лица, ответственные за изучение и выполнение 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;
- Сведения о предлагаемых корректирующих действиях;
- Дата, когда предлагаемое корректирующее действие было отправлено заявителю (при необходимости);
- Дата, когда жалоба была закрыта; и
- Дата, когда ответ был отправлен заявителю.

8.3 Мониторинг и отчётность по жалобам

Ответственный сотрудник подрядчика несет ответственность за:

- Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на региональном уровне;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
- Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ консультанту МОН по социальному развитию.

Консультант МОН по социальному развитию несёт ответственность за:

- Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на центральном уровне;
- Обобщение, анализ и загрузка жалоб в единую базу данных проекта;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
- Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ консультанту МОН по мониторингу и оценке.

МОН будет предоставлять Всемирному банку ежеквартальные отчеты, которые должны включать Раздел, связанный с МРЖ, который предоставляет обновленную информацию о следующем:

- Статус выполнения МРЖ;
- Данные о количестве полученных жалоб, разрешённых/неразрешённых жалоб;

МОН и подрядчики будут использовать Стандартные закупочные документы Банка для тендеров и контрактов, которые включают положения о требованиях к труду, охране труда и технике безопасности.

Если жалоба не разрешена к удовлетворению заявителя, то он/она может подать свою жалобу в соответствующую судебную инстанцию или же направить жалобу напрямую через Службу Всемирного банка по рассмотрению жалоб по следующей ссылке:

<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service> или Постоянное Представительство ВБ в РТ: ул. Айни 48, Бизнес центр «Созидание», 3-й этаж тел.: +992 48 701-5810 э-почта: tajikistan@worldbank.org

В жалобе должно быть чётко указано неблагоприятное(ые) воздействие(я), предположительно вызванное или вероятное причинение поддерживаемого Банком проекта. Это должно, насколько это возможно, поддерживаться доступной документацией и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат жалобы. Наконец, жалоба должна определить заявителя(ей) или назначенного(ых) представителя(ей) и предоставить контактные данные. Жалобы, поданные через СРЖ, незамедлительно рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с проектом.

9. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА

Обычно строительные и ремонтно-восстановительные работы на объекте выполняются одним или несколькими подрядчиками, которые в последующем сдают объект эксплуатационным организациям (пользователям). Строительные площадки являются потенциально опасными, если не обеспечиваются меры безопасности. Этап строительства может привести к ряду неблагоприятных последствий для здоровья и безопасности рабочих, задействованных в восстановительных работах и людей, проживающих вблизи. Также, недобросовестный подрядчик может нарушить письменные договорные обязательства с нанятыми работниками или же вообще их не оформить, а привлечение большого количества рабочих извне, может способствовать ущемлению интересов местного сообщества по вопросам трудоустройства и может привести к недовольству местного населения. Для соблюдения принципов равного доступа к выгодам проекта, обеспечения контроля качества выполнения работ, согласно существующим нормам, гарантии нормальной эксплуатации объекта после завершения ремонтно-восстановительных работ, соблюдения подрядчиком прав и условий труда рабочих, соблюдения требований национального трудового законодательства и положений Социально-Экологического Стандарта 2 ВБ «Рабочий персонал и условия труда», в процесс, под общим контролем координатора проекта, включаются инженера МОН по надзору за строительными работами, специалисты по защитным мерам и специалист по мониторингу и оценке.

Основные негативные воздействия на здоровье и безопасность связаны с:

- (i) рисками при выполнении строительных работ (шум, риск получения травмы),
- (ii) передачей инфекционных заболеваний;
- (iii) загрязнением местных запасов воды; и
- (iv) вопросами безопасности дорожного движения и использования электроприборов.

Основные моменты по ущемлению прав рабочих, связаны с:

- (i) отсутствием мер по предупреждению дискриминации со стороны работодателей при найме и оплате (по признакам пола, инвалидности, расы, социального происхождения и т.п.);
- (ii) отсутствием обеспечения разумного ограничения рабочего времени;
- (iii) возникновением риска социальной незащищённости при трудоустройстве без официальных договорных обязательств.

Для предотвращения социально-экологических рисков, в контракты подрядчиков будут включаться положения, касающиеся гигиены и охраны труда, требования по обеспечению и соблюдению прав рабочих, как это предусмотрено Стандартными документами о закупках Всемирного банка и законодательством Республики Таджикистан. С каждым нанятым подрядчиком, со стороны консультантов МОН по мерам социально-экологической защиты, должно быть проведено согласование смягчающих мер, отражённых проектной документацией.

Подрядчик несёт ответственность за результаты собственной деятельности, а также за работы, выполняемые субподрядчиками. Подрядчик должен осуществлять реабилитационные работы в соответствии с социально-экологическими требованиями, указанными в тендерных документах.

После вручения контракта, подрядчик организует свою работу в соответствии с графиком производственных работ, который включает в себя следующие этапы:

- на начальном этапе, проведение обследования объекта, организация строительной площадки и мобилизация;
- этап восстановления объекта;
- этап завершения, передача восстановленного объекта заказчику и эксплуатационной организации;
- гарантийный период

Основная деятельность, связанная с персоналом подрядчика предусматривается на первых двух этапах: начальном и восстановительном.

На начальном этапе, подрядчик совместно с инженером по надзору проведёт обследование объекта и ряд консультационных встреч на уровне руководителей джамоатов и махалинских комитетов для информирования о начале проектных работ, выгодах для местного сообщества и определения лиц, нуждающихся в трудоустройстве. Данный этап охватывает организационные работы по обустройству строительной площадки, переброску строительной техники и мобилизацию рабочей силы на местном уровне. Основная рабочая сила, скорее всего, будет нанята на местном уровне, т.е. с той территории, где будут проводиться проектные мероприятия, с которыми будет проведено соответствующее обучение. Технический будет представлен, в основном, постоянным персоналом подрядчика. При найме рабочей силы на местном уровне, в обязательном порядке, будет учитываться морально-психологическое качество нанимаемого, в целях

предотвращения инцидентов на строительной площадке. До начала строительных работ, подрядчик должен руководствоваться мнением и рекомендациями местных представителей джамоатов и махаллинских советов. При создании рабочих мест особое значение должно уделяться привлечению лиц из категории социально-уязвимых слоёв населения и привлечению национальных меньшинств, проживающих на территории расположения подпроекта. В обязательном порядке, должен соблюдаться принцип социального равенства и недопущение дискриминации. Подрядчик должен уделять особое внимание гендерным аспектам, т.е. привлечению сельских женщин к проектным работам. С каждым нанятым работником, подрядчик должен заключить трудовое соглашение с указанием прав и обязательств сторон, обеспечения безопасных условий труда и своевременной выплаты заработной платы.

На этапе строительно-восстановительных работ рядом со строительными площадками устанавливаются информационные щиты для информирования местного населения о мероприятиях проекта. На данном этапе должны функционировать:

- Временные строительные лагеря, включая строительные площадки, где располагается техника;
- Подрядчиком создаются условия для отдыха и места питания рабочих, устанавливаются вагончики для проживания приезжих рабочих;
- Дополнительно, устанавливаются вспомогательные помещения, душевая и уборная;
- Выделяется автотранспорт для обслуживания рабочих. Дежурный транспорт должен обеспечить доставку персонала на рабочее место.

Для безопасности рабочих и местного сообщества, проживающего вблизи проектного объекта должны соблюдаться меры безопасности:

- Устанавливаются плакаты и специальные знаки, предупреждающие местных жителей об опасности;
- Проводиться соответствующее ограждение на участках работ;
- Персонал снабжается специальной индивидуальной защитной одеждой, СИЗ (защитные шлемы, перчатки, маски, ремни при необходимости и обувь);
- Нанимается квалифицированный медицинский работник для проведения медицинского осмотра работников и оказания первой медицинской помощи при необходимости;
- Устанавливается противопожарный щит;

Подрядчик будет нести ответственность за надлежащую подготовку всех сотрудников в области безопасного использования оборудования и техники. Ежеквартально, подрядными организациями, должен проводиться инструктаж рабочих по соблюдению техники безопасности и охраны труда. До начала строительно-восстановительных работ должно быть проведено общее ознакомление с учётом специфики выполняемых работ, вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте. Заводится журнал регистрации по технике безопасности.

В целях предотвращения возникновения споров с местным населением, подрядчик на основе Кодекса поведения, устанавливает и соблюдает нормы поведения рабочих. Кодекс поведения чётко регламентирует, что подрядчик и его персонал должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин и их частную жизнь.

Управление МОН по капитальному строительству (УКС) будет управлять деятельностью подрядчика и совместно с консультантом по социальному развитию наблюдать за соблюдением прав работников подрядчика и условий труда, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Для каждого подписанного контракта назначается лицо, ответственное за работой подрядчика. Для контракта на строительные работы – инженер по надзору. Ежедневно со стороны местных инженеров по надзору должен проводиться контроль за качеством выполняемых работ. Ежемесячно между подрядчиком и заказчиком будут составляться акт-приёмки выполненных работ. За соблюдением социальных и экологических мер ответственны специалисты по охране окружающей среды и социальным мерам, специалисты по мониторингу и оценке. Сюда могут входить периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проекта и рабочих площадок, а также записей и отчётов, составленных подрядчиками. Инженер по надзору, совместно со специалистами по защитным мерам, обязан контролировать основные договорные условия, проверять наличие разрешительной документации и качество работ, выполняемых подрядчиками, включая их технические показатели и выполнение требований охраны здоровья, техники безопасности и охраны окружающей среды.

Из-за неконтролируемой ситуации с COVID-19, подрядчик разработает «План-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19 на строительных объектах» и примет оперативные меры в случае его возникновения. МОН окажет содействие подрядным организациям в разработке Плана мероприятий на строительных объектах и разработке неотложных мер при его возникновении. Подрядчик назначит ответственное лицо по вопросам COVID-19 на уровне прораба/заместителя, в случае его заболевания и издаст внутренние приказы «Об утверждении Руководящего состава при возникновении происшествий на объектах строительства, о соблюдение требований и мер предосторожности, разработке необходимых мер при его возникновении». Подрядчик организует оперативную закупку средств профилактики: бесконтактные измерители температуры, средства индивидуальной защиты органов дыхания, мыло, одноразовые бумажные полотенца, перчатки, дезинфицирующие средства для рук, средства для обеззараживания поверхностей и помещений в количестве, достаточном для обеспечения всех занятых работников и выполнения настоящих мероприятий.

План мероприятий, помимо закупки и обеспечения работников индивидуальными средствами защиты (СИЗ) и других профилактических средств, должен включать в себя следующие мероприятия:

- а) мероприятия по организации доставки работников;
- б) мероприятия по организации доступа на строительную площадку и организация рабочего процесса;
- в) мероприятия по контролю состоянием здоровья работников;
- г) мероприятия по обеспечению личной гигиены работников;
- д) дезинфекция помещений, транспортной и строительной техники; и
- е) мероприятия по организации питания работников.

В случае травматизма или смерти на рабочем месте, контрактом подрядных организаций должно предусматриваться страховое покрытие или вычеты по несчастным случаям на производстве.

За несвоевременное и некачественное выполнение работ, будут включаться штрафные санкции, вплоть до расторжения контракта.

В приложениях к контрактам и проектной документации будут включены следующие приложения:

- *«Процедуры регулирования трудовых отношений» (ПРТО);*
- *«План управления окружающей и социальной средой» (ПУОСС);*
- *«План по охране труда и технике безопасности на строительной площадке»;*
«Кодекс поведения подрядчика и его рабочих» (образец);
- *«Трудовое соглашение» (образец);*
- *План-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19 на строительных объектах» (образец).*