

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

**ПРОЕКТ ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА В ТАДЖИКИСТАНЕ**

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ**

Апрель 2021 года

Оглавление

СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ.....	3
1. ВВЕДЕНИЕ	4
1.1 Общая информация о проекте	4
1.2 О проекте.....	5
1.3 Агентство по реализации проекта.....	11
1.4 Экологические и социальные аспекты.....	11
1.5 Объем и структура ПРТО.....	12
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ.....	13
2.1 Тип работников.....	13
2.2 Количество сотрудников проекта	13
2.3 Характеристики рабочей силы.....	14
2.4 Сроки потребности в трудовых ресурсах.....	14
3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ.....	15
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	17
4.1. Национальное законодательство.....	17
4.1.1 Соответствующие положения трудового законодательства	17
4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности.....	20
4.2 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2	21
4.3 Пробелы политики	22
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	24
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	25
7. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ.....	27
8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ	27
9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	28
9.1 Структура МРЖ работника	28
9.2 Журналы жалоб.....	28
9.3 Мониторинг и отчетность по жалобам	29
9.4 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка	30
10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ.....	31

СОКРАЩЕНИЯ И УСЛОВНЫЕ ОБОЗНАЧЕНИЯ

АЛЦ	Агро-логистические центры [ALCs]
АРП	Агентство по реализации проекта [IA]
ВБ	Всемирный банк [WB]
ВООС ГТПТБ	Вопросы охраны окружающей среды, гигиены труда и правила техники безопасности (Руководство) [EHS]
МиО	Мониторинг и оценка [M&E]
ММСП	Микро, малые и средние предприятия [MSMEs]
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб [GRM]
МСХ	Министерство сельского хозяйства Республики Таджикистан [MoA]
МТМЗН	Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан [MoLEM]
НГП	Насилие на гендерной почве [GBV]
НИД	Научно-исследовательская деятельность [R&D]
НПО	Неправительственная организация [NGO]
ОРЦ	Оптово-распределительные центры [WDCs]
ОТБ	Охрана труда и техника безопасности [OHS]
ПКСХ	Проект коммерциализации сельского хозяйства [ACP]
ППУСХТ или Проект	Проект повышения устойчивости сельского хозяйства в Таджикистане [SRASP или Проект]
ПРТ	Правительство Республики Таджикистан [GOT]
ПРТО	Процедуры регулирования трудовых отношений [LMP]
ПРЭСМ	Проект по развитию экономики в сельской местности [REDP]
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой [ESMP]
ПЭСО	План экологических и социальных обязательств [ESCP]
РДООССВ	Рамочный документ по охране окружающей среды и социальным вопросам [ESMF]
РПП	Районы республиканского подчинения [DRS]
СРЖ	Служба по рассмотрению жалоб Всемирного банка [GRS]
СЭП/СД	Сексуальная эксплуатация и посягательство/сексуальные домогательства [SEA/SH]
ЦУП	Центр реализации проекта [PIU]
ЭиС	Экологические и социальные вопросы [E&S]
ЭСП	Экологические и социальные принципы [ESF]
ЭСС	Экологические и социальные стандарты Всемирного банка [ESS]

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Общая информация о проекте

Пандемия COVID-19 выявила уязвимые стороны сельскохозяйственного сектора страны и оказала большое негативное воздействие на уровень продовольственной безопасности и обеспечение питанием. Воздействие на сельскохозяйственное производство в 2020 году было сдержанно тем фактом, что сельскохозяйственные средства производства для выращивания весной были закуплены фермерами до вспышки COVID-19. Тем не менее, ожидается, что негативное воздействие будет гораздо более значительным на сельскохозяйственное производство в 2021 году. Небольшое бюджетное пространство Правительства Республики Таджикистан (ПРТ) еще больше сократилось после кризиса, вызванного пандемией COVID-19, что в свою очередь привело к сокращению возможностей для очередного экстренного распределения необходимых ресурсов и улучшения ситуации, связанной с формулировкой и предоставлением сельскохозяйственных услуг без участия внешней помощи. Во время пандемии COVID-19, Правительство Республики Таджикистан не располагало информацией в режиме реального времени о запасах продовольствия или структуре фактических посевных площадей в целях обеспечения последующих посевных кампаний, а также принятия своевременных и эффективных мер реагирования на кризис. Все это усугубило неблагоприятное воздействие, связанное со снижением покупательной способности населения, в результате потери рабочих мест и денежных переводов, используемых для обеспечения продовольственной безопасности и питания. В ответ на это, Правительство Республики Таджикистан в настоящее время запускает предлагаемый Проект «Повышение устойчивости сельского хозяйства в Таджикистане».

Предлагаемый проект направлен на усиление антикризисной устойчивости сельскохозяйственного сектора, повышение внутренней продовольственной безопасности, укрепление основы для повышения производственной и экспортной конкурентоспособности растущего сектора садоводства, а также на улучшение потенциала раннего предупреждения, готовности и реагирования к кризисам Министерства сельского хозяйства и других соответствующих государственных учреждений. Это также внесет вклад в развитие жизнеспособного сектора частных микро-, малых и средних предприятий (ММСП) в сельских районах и создаст возможности для трудоустройства в регионах с небольшим количеством правовых альтернатив. Предлагаемый проект будет поддерживать: (i) увеличение доступности улучшенных семян, саженцев и посадочных материалов, которые предпочтительны для фермеров и хорошо адаптированы к различным агроэкологическим условиям Республики Таджикистан; (ii) улучшение доступа фермеров и субъектов агробизнеса к улучшенным агро-логистическим услугам; и (iii) усиление антикризисного управления, т.е. потенциала раннего предупреждения, готовности и реагирования отобранных государственных учреждений.

Предлагаемый проект будет реализовываться по всей территории страны. Агро-логистические центры (АЛЦ) будут предварительно расположены по одному на территориях Хатлонской, Согдийской областях и окрестностях Душанбе, выбранных с учетом их агроэкологического потенциала, моделей сельскохозяйственного производства и близости к основному городскому рынку (в случае с г. Душанбе). С точки зрения развития подсекторов, то основное внимание будет сосредоточено на садоводстве. Проект развивает

и дополняет два текущих проекта, связанных с развитием сельскохозяйственного продовольственного сектора. Проект коммерциализации сельского хозяйства (ПКСХ), который способствует повышению конкурентоспособности и включению мелких фермеров в цепочки добавленной стоимости по молоку, фруктам и овощам, и недавно вступивший в силу Проект по развитию экономики в сельской местности (ПРЭСМ), который поддерживает цепочки добавленной по молочной продукции и эффективное партнерство, а также развитие агротуризма в Хатлонской, Согдийской областях и РРП.

Проект признает важность и принимает Экологические и социальные стандарты (ЭСС) Всемирного банка для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными (ЭиС) рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Проведенные ВБ обзоры классифицировали экологические и социальные риски как существенные. В ответ на это Правительство Республики Таджикистан/Министерство сельского хозяйства (МСХ), агентство по реализации проекта, разработало несколько ключевых инструментов для решения данного вопроса. Один из них – это Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО).

1.2 О проекте

Цель развития проекта звучит следующим образом: укрепление основ для более устойчивого сельскохозяйственного сектора.

Географический охват проекта будет общенациональным, при этом особое внимание будет сфокусировано на Хатлонской и Согдийской областях и г. Душанбе, отобранным с учетом их агроэкологического потенциала, моделей сельскохозяйственного производства и близости к крупному городскому рынку (в случае с г. Душанбе).

Компоненты проекта

Компонент 1: Совершенствование систем, связанных с семеноводством, производством саженцев и посадочного материала. В рамках реализации данного компонента будет оказываться поддержка по разработке устойчивых систем семеноводства, производства саженцев и посадочного материала с целью обеспечения наличия улучшенных, адаптированных к местным условиям, пользующихся спросом на местных рынках и предпочтительных для фермеров, устойчивых к изменению климата сортов приоритетных сельскохозяйственных культур¹ в достаточном объеме. Достижения в области технологий производства материалов сельскохозяйственного производства являются одним из наиболее важных источников для повышения производительности в сельском хозяйстве. Правительством признается чрезвычайно важная роль сектора по обеспечению материалов сельскохозяйственного производства в деле достижения не только целей сельскохозяйственного производства и производительности, но и более всеобъемлющих целей в области развития, таких как продовольственная безопасность и устойчивость к изменению климата. Они способствуют более всестороннему и эффективному использованию водных ресурсов в дополнение к другим основополагающим

¹ Приоритетные сельскохозяйственные культуры, определенные ПРТ, включают в себя пшеницу, хлопчатник, картофель, виноград, лук, яблоки и вишню.

средствам производства, таким как удобрения, пестициды и инсектициды. Семена, саженцы и посадочный материал являются основными определяющими факторами производительности в сельскохозяйственном секторе, а увеличение их производства за счет улучшения сортов, может обеспечить повышение доходов фермеров там, где существуют рынки, и, в конечном счете, улучшить источники средств к существованию. Данный компонент включает в себя четыре подкомпонента, в рамках которых приоритетное внимание уделяется оказанию поддержки с целью создания благоприятных условий, необходимых для обеспечения устойчивых систем семеноводства, производства саженцев и посадочного материала; осуществления научно-исследовательской деятельности; репродукции; и обеспечения качества семян, саженцев и посадочного материала улучшенных сортов, которые имеются на рынке.

Подкомпонент 1.1 – Благоприятная среда: Целью реализации данного подкомпонента является совершенствование мер политики и нормативно-правовой базы систем семеноводства, производства саженцев и посадочного материала. В рамках данного подкомпонента будет оказываться поддержка в разработке, внедрении и гармонизации мер политики и законодательства, а также в наращивании потенциала. Основные направления поддержки в рамках данного подкомпонента будут включать в себя следующее: (i) техническая помощь в проведении обзора и оценки действующего законодательства и мер политики с целью (а) выявления пробелов в политике и законодательстве и проблем в их осуществлении, (b) разработки нового законодательства и мер политики, способствующих развитию жизнеспособных и устойчивых подсекторов, (с) гармонизации законодательства и мер политики с региональными и международными стандартами, и (ii) укрепления потенциала в области разработки мер политики и нормативно-правовых положений, а также стратегий и программ развития. Руководящие принципы политики и нормативно-правовые положения будут оцениваться через призму устранения барьеров и повышения стимулов для внедрения климатических решений и предоставления частному сектору возможности играть более активную роль в разработке местных климатических продуктов.

Подкомпонент 1.2 – Научно-исследовательская деятельность: Цель данного подкомпонента является наращивание потенциала национальных сельскохозяйственных научно-исследовательских институтов для разработки новых технологий, а также адаптации существующих, пригодных к местным социальным и экологическим условиям и меняющимся с течением времени обстоятельствам технологий (например, совместная эволюция сельскохозяйственных вредителей и болезней, деградация водных и земельных ресурсов и проявления изменения климата). Данный подкомпонент будет иметь два основных направления: i) развитие инфраструктуры; и ii) наращивание потенциала кадровых ресурсов, в том числе в области климатически-устойчивого сельского хозяйства (КУСХ). Данные инициативы будут ориентированы на научно-исследовательские учреждения, связанные с Таджикской академией сельскохозяйственных наук (ТАСН) и Таджикским аграрным университетом (ТАУ), и будут направлены на поддержку наращивания их потенциала в разработке предпочтительных для рынка и фермеров технологий, адаптированных и доступных к местным условиям и устойчивых к изменению климата.

Подкомпонент также будет поддерживать деятельность по репродукции первичных высококачественных семян, саженцев и посадочного материала раннего поколения,

доступных для заинтересованных сторон-участников цепочки добавленной стоимости с целью промышленного размножения и распределения. Основные элементы поддержки в рамках данного подкомпонента будут включать в себя: i) закупку офисной мебели, ИТ- и лабораторного оборудования, механизмов и сельскохозяйственной техники (для обработки почвы, посадка и сбора урожая); ii) строительство новых и/или восстановление существующих офисных и лабораторных зданий и теплиц, восстановление существующей научно-исследовательской инфраструктуры, включая ирригационные сооружения; iii) консультационные услуги в поддержку проведения оценки и наращивания потенциала; и iv) развитие кадрового потенциала, включая краткосрочную подготовку исследователей, специалистов и лаборантов, проведение рабочих совещаний и поездок для обмена знаниями по таким темам, как климатически-устойчивое сельское хозяйство (КУСХ).

Подкомпонент 1.3 – Репродукция: Целью реализации данного подкомпонента является наращивание потенциала различных субъектов (производителей семян и питомников), которые принимают участие в репродукции семян, саженцев и посадочного материала. Данный подкомпонент будет включать в себя два основных направления деятельности: (i) наращивание потенциала производителей семян, питомников и связанных с ними заинтересованных сторон в области совершенствования репродукции семян, саженцев и посадочного материала, в том числе в рамках развития климатически-устойчивого сельского хозяйства; и (ii) импорт суперэлитных и элитных материалов для осуществления их репродукции в коммерческих целях производителями семян и питомниками.

Основные элементы поддержки в рамках данного подкомпонента будут включать в себя следующее: i) строительство и/или восстановление складских помещений, офисных и лабораторных зданий, теплиц и восстановление существующих ирригационных сооружений; ii) закупка офисной мебели, полевого и лабораторного оборудования, автотранспортных средств и сельскохозяйственной техники; iii) консультационные услуги в поддержку оценки потенциала и возможностей; iv) укрепление потенциала и повышение квалификации лаборантов, служб консультативной поддержки и другого связанного с ними персонала на основе обеспечения их участия в индивидуально ориентированных учебных мероприятиях (как краткосрочных, так и долгосрочных), практических семинарах и конференциях; и v) приобретение (импорт) суперэлитных и элитных семян, сеялок и посадочного материала интенсивных сортов, адаптированных к местным условиям сортов приоритетных культур, обозначенных ПРТ, включая картофель, виноград, лук, пшеницу, хлопчатник, рис, яблоки и вишню, для репродукции в коммерческих целях местными производителями семян и питомниками. Незамедлительное приобретение семян, саженцев и посадочного материала позволит производителям семян и питомникам получить доступ к высококачественным материалам для коммерческого производства до тех пор, пока не будут обеспечены долгосрочные выгоды, связанные с проведением научно-исследовательской деятельностью в рамках подкомпонента 1.2.

Подкомпонент 1.4 – Обеспечение качества: Целью реализации данного подкомпонента является наращивание потенциала учреждений и организаций, которые принимают участие в деятельности по обеспечению качества семян, саженцев и посадочного материала, которые производятся (или импортируются) и продаются в Республике Таджикистан. Данный подкомпонент будет состоять из двух целевых направлений: (i) инфраструктурное

развитие сортоиспытательных объектов по обеспечению качества, включая лаборатории; и (ii) наращивание кадрового потенциала. Основные элементы поддержки в рамках аспекта усовершенствование материально-технической базы в рамках данного подкомпонента будут включать в себя следующее: (i) строительство новых и/или восстановление существующих служебных и лабораторных помещений; (ii) закупка офисной мебели, оборудования для полевых работ, лабораторий, информационных технологий и сопутствующего оборудования, сельскохозяйственной техники и транспортных средств, а также материалов, необходимых для функционирования лабораторий, и других мероприятий и направлений по содействию обеспечению качества. Основные направления поддержки в области наращивания потенциала кадровых ресурсов будут включать в себя следующее: (i) оказание консультационных услуг в поддержку проведения оценки потенциала и имеющихся возможностей; и (ii) проведение обучения среди исследователей, лаборантов, служб консультативной поддержки и другого персонала, связанного с обеспечением качества, путем обеспечения их участия в индивидуально ориентированных учебных мероприятиях (как краткосрочных, так и долгосрочных), практических семинарах и конференциях.

Компонент 2: Поддержка инвестиций в агро-логистические центры для усовершенствования цепочек добавленной стоимости в плодоовощном секторе. Цель реализации данного компонента заключается в поддержке инвестиций в агро-логистические центры (АЛЦ) для усовершенствования цепочек добавленной стоимости в плодоовощном секторе и повышения их конкурентоспособности и доступа к передовым рынкам (например, розничным сетям и экспортным рынкам). Инвестиции в АЛЦ помогут создавать устойчивые продовольственные системы, продвигать диверсификацию, и налаживать качественные рыночные связи, устанавливать стандарты качества и безопасности продуктов питания, снижать потери продуктов питания вследствие порчи и сокращать их отходы, и инициировать развитие эффективной сети распределительных систем в Республике Таджикистан.

Подкомпонент 2.1: Поддержка в развитии и функционировании АЛЦ. В рамках реализации данного подкомпонента будет оказываться поддержка по развитию и функционированию трех АЛЦ, предварительно расположенных по одному в Хатлонской области, Согдийской области и окрестностях г. Душанбе. для оказания поддержки соблюдения стандартов, касающихся первичной приемки, качества и безопасности продуктов питания в отношении местного плодоовощного производства и его доступа к торговым сетям с высокой добавленной стоимостью. Оптимизированные платформы по переработке продукции, включая усовершенствованные и новые хранилища, снизят риск потерь по причине климата и повысят устойчивость к внешним воздействиям. В частности, подкомпонент будет оказывать поддержку: (i) со стороны профессиональных экспертов по вопросам составления технико-экономических обоснований, разработки бизнес-планов, проведении оценок воздействия на окружающую среду и социальную сферу, а также подготовке детальной проектно-сметной документации и планов строительного надзора для всех трех объектов; (ii) в проведении строительных работ по сооружению трех объектов; и (iii) в закупке мебели и оборудования для осуществления практических мероприятий на базе трех объектов по части предварительного охлаждения продукции, ее сортировки, калибровки, упаковочных линий, а также камер холодильного хранения и

программного обеспечения для управления оперативной деятельностью. Предполагается, что эти объекты будут построены на земельных участках, которые находятся в государственной собственности, и будут принадлежать органам государственной власти. Управление АЛЦ может осуществляться на основе концессионного соглашения с частным оператором (например, кооперативами и/или компанией агропродовольственного сектора).

Подкомпонент 2.2: Нарращивание потенциала в области эксплуатации и управления АЛЦ и повышение информированности. В рамках реализации данного подкомпонента будет финансироваться следующее: i) наращивание потенциала будущего управленческого персонала для обеспечения функционирования АЛЦ и их управления на основе специализированной подготовки кадров; и (ii) повышение уровня знаний ПРТ посредством проведения практических семинаров и ознакомительных поездок с целью подготовки почвы для будущих инвестиций в устойчивую и интегрированную сеть распределения продовольственных товаров, организованную вокруг различных АЛЦ и, возможно, оптово-распределительного центра (ОРЦ) в г. Душанбе.

Компонент 3: Укрепление отобранных государственных институтов для предотвращения и управления кризисными ситуациями. Данный компонент будет направлен на укрепление потенциала соответствующих государственных учреждений в области предотвращения и управления кризисными ситуациями в сельском хозяйстве с уделением особого внимания приоритетам, позволяющим добиться быстрых результатов, готовности к практической реализации и значительным воздействиям. Данный компонент будет состоять из следующих трех подкомпонентов.

Подкомпонент 3.1: Мониторинг сельскохозяйственного производства в режиме реального времени, землепользование и агрометеорология. Цель реализации данного подкомпонента заключается в совершенствовании информационной базы и наращивании потенциала в области анализа данных для эффективной разработки мер политики, направленной на обеспечение более устойчивого и жизнеспособного развития сельского хозяйства. В рамках данного подкомпонента также будет поддерживаться подготовка агрометеорологической информации в режиме реального времени. Компетентные рекомендации, оповещения и надежные системы раннего предупреждения необходимы фермерам и сельским жителям с целью подготовки к изменениям климата и адаптации к ним. В этом отношении проект будет оказывать поддержку по двум основным направлениям: i) расширение возможностей МСХ в области сбора и анализа информации о погоде в конкретных местах в сотрудничестве с Агентством по гидрометеорологии; и ii) обеспечение раннего предупреждения и своевременных прогнозов для фермеров, что позволит решить проблему задержек с предоставлением в настоящее время недостоверной агрометеорологической информации. В рамках реализации данного подкомпонента внимание будет уделяться распространению информации с помощью технологий, которые доступны также для женщин-фермеров и предпринимателей-аграриев.

Основные элементы поддержки в рамках реализации данного подкомпонента будут включать в себя следующее: (i) развитие человеческих ресурсов, включая подготовку кадров по вопросам сбора, анализа и прогнозирования цифровых данных, проведение практикумов, семинаров и осуществление поездок с целью обмена опытом; (ii) разработка протоколов и руководств по сбору данных на основе единой базы данных; (iii) прогнозирование сельскохозяйственного производства с использованием данных

дистанционного зондирования почвы и других данных путем расширения масштабов осуществляемого при поддержке ПКСХ прогнозирования сельскохозяйственного производства на пилотной основе; iv) подготовка агрометеорологических информационных материалов для фермеров и налаживание каналов для их распространения; v) создание новых агрометеорологических станций и инфраструктуры ИКТ в целях получения и обработки данных; vi) закупка товаров и оборудования для дистанционного зондирования Земли, сбора и мониторинга данных на местах; vii) операционные расходы, необходимые для сбора и анализа данных.

Подкомпонент 3.2: Управление плодородием почв. Целью реализации данного подкомпонента является повышение осведомленности фермеров о состоянии своих почв, воде и биологических опасностях, а также достижение успеха в плане замены предоставления общих рекомендаций на практически апробированные рекомендации и внедрения климатически-устойчивых методов ведения сельского хозяйства (т.е. точного земледелия). Это повлечет за собой составление агротехнологических карт и более широкого перечня практических методов для фермеров, адаптированных к конкретным потребностям агроэкологических зон страны. Данный подкомпонент будет состоять из трех основных направлений: i) повышение продуктивности земель за счет увеличения плодородия и улучшения состояния почв и решение проблемы деградации земель; ii) наращивание потенциала МСХ и других государственных учреждений в области применения климатически безопасных методов, которые ведут к сокращению выбросов парниковых газов (ПГ) и использованию удобрений; и iii) заложение основы для эффективного использования в будущем инновационных методов дистанционного цифрового сканирования и анализа почвы.

Данный подкомпонент будет также способствовать наращиванию потенциала экспертов, ученых и фермеров в области рационального использования природных ресурсов посредством сочетания мероприятий по повышению осведомленности и проведению обучения; предоставления полевого и офисного оборудования и необходимых расходных материалов; и покрывать операционные расходы на проведение полевых дней и практических занятий.

Подкомпонент 3.3: Защита растений и борьба с саранчой. Цель реализации данного подкомпонента заключается в укреплении потенциала структур² по защите растений и борьбе с саранчой для предоставления услуг общественности по вопросам защиты растений и оказания фермерам помощи в защите от вредителей экологически устойчивым образом³. В рамках данного подкомпонента будет осуществляться деятельность по двум основным направлениям: (i) инвестирование в широкомасштабные меры по борьбе с саранчой, последствиями ее нашествия и нанесенным ущербом; и (ii) инвестирование в человеческий потенциал по вопросам применения практических мер.

² Проект дополнит и заполнит пробелы второй фазы региональной программы по борьбе с саранчой, осуществляемой ФАО и финансируемой правительством Японии, которая началась в декабре 2020 года. Этот пятилетний проект обеспечит поддержку в улучшении борьбы с саранчой посредством регионального сотрудничества и укрепление технического потенциала по широкому кругу вопросов, в том числе для оперативного использования Автоматизированной системы сбора данных и национальной географической информационной системы, позволяющей сбор и анализ стандартизированных данных по полевой саранче.

³ Азиатский банк развития и Всемирный банк, 2021 год. Профиль страны по климатическим рискам Республики Таджикистан (черновой вариант).

Основные элементы поддержки в рамках реализации данного подкомпонента будут включать в себя следующее: i) развитие человеческих ресурсов, в том числе проведение тренингов и семинаров по вопросам климатически-устойчивому сельскому хозяйству и комплексной борьбе с сельскохозяйственными вредителями (КБСВ); ii) модернизация инфраструктуры лабораторий по защите растений, включая проведение строительных работ в зданиях⁴ и закупку оборудования и лабораторных реактивов; iii) усовершенствование технического потенциала подразделений по защите растений и борьбе с саранчой за счет средств инвестиций в закупку химикатов, других механизмов и оборудование в целях предоставления услуг и укрепления системы надзора на местах; и iv) операционные расходы.

Компонент 4: Управление проектом и его координация. Целью данного компонента является оказание поддержки по управлению проектом, координации, проведению мониторинга и оценки, вовлечения граждан, а также по управлению рисками в сфере охраны окружающей и социальной среды и фидуциарных аспектов проекта. Мероприятия, которые будут финансироваться в рамках данного компонента, включают в себя следующее: (i) расходы на сотрудников ЦУП; (ii) операционные расходы; (iii) товары, включая офисную мебель, ИТ-оборудование, транспортные средства, аудиовизуальные средства и т.д.; (iv) консультационные и неконсультационные услуги, в том числе обучение, семинары, конференции и т.д., а также техническая помощь (ТП) по различным видам деятельности, например, проведение тренингов для тренеров (ТОТ), обследований бенефициаров, оценки потребностей в потенциале, спецификация лабораторного оборудования и т.д.; и (v) практическая реализация, включая планирование, мониторинг (надзор) и оценку (оценка воздействия), составление отчетов, проведение аудита по проекту, координацию деятельности доноров и т.д.).

1.3 Агентство по реализации проекта

Агентством по реализации предлагаемого проекта будет Министерство сельского хозяйства (МСХ). Управлять им будет Центр управления проектом (ЦУП), который будет создан при МСХ и финансироваться проектом. ЦУП наймет одного специалиста по социальному развитию в г. Душанбе, которые обладает необходимым опытом и знаниями о политике защитных мер Всемирного банка и национальных механизмах экологической и социальной оценки. Кроме того, ЦУП должен будет нанять двух консультантов по социальному развитию в региональных офисах для обеспечения соблюдения нового проекта требованиям нового ЭСП. Поскольку у МСХ ограниченный опыт и знания по выполнению требований, связанных с новыми ЭСС, в частности, по вопросам труда, условий труда и вопросам безопасности труда, здоровья и безопасности сообщества, а также сохранения биоразнообразия, мероприятия по наращиванию потенциала в сфере ЭСП будут включены в План ЭИС обязательств.

1.4 Экологические и социальные аспекты

⁴ Инвестиции в лабораторный комплекс будут разрабатываться с целью, в частности, использования климатоустойчивых и энерго-эффективных материалов и уменьшения воздействия экстремальных погодных условий.

В этом проекте рассматриваются экологические и социальные аспекты с помощью подхода/структуры Всемирного банка по экологическим и социальным стандартам (ЭСС). Один из стандартов, ЭСС 2, касается труда и условий труда и ожидает, что агентство по реализации проекта (АРП) разработает процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). В соответствии с ЭСС 2, этот ПРТО был подготовлен для определения основных требований к персоналу и рисков, связанных с реализацией проекта, и помощи АРП в определении ресурсов, необходимых для решения трудовых вопросов. ПРТО – это динамичный документ, составление которого инициируется на ранней стадии подготовки проекта, затем он пересматривается и обновляется по ходу разработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описывается тип работников, которые могут быть задействованы проектом и руководством.

1.5 Объем и структура ПРТО

Объем ПРТО должен быть таким, как указано в ЭСС 2 Всемирного банка. Участие будет запланировано, как неотъемлемая часть экологической и социальной оценки проекта, а также его разработки и реализации. Этот отчет состоит из 10 глав. Глава 1 служит введением. Обзор использования рабочей силы в проекте представлен в Главе 2. Ключевые потенциальные трудовые риски перечислены в Главе 3. Законодательная база, регулирующая трудовую занятость в Республике Таджикистан, и анализ пробелов с анализом ЭСС 2 Всемирного банка обсуждается в Главе 4. Порядок реализации, требования к возрасту, политика и процедуры, а также сроки выполнения требований к персоналу представлены в последующих главах. Механизм рассмотрения жалоб и Управление подрядчиками представлены в последних двух главах 9 и 10 соответственно.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ

2.1 Тип работников

ЭСС 2 делит работников на прямых работников, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения. Проект может охватывать следующие категории работников: прямые работники и работники по контракту. Прямыми работниками будут те, кого ЦУП наймет в качестве «технических консультантов» и «специалистов по проекту». Они будут регулироваться взаимосогласованными контрактами. Работники по контракту будут наняты подрядчиками, субподрядчиками и другими посредниками, если это будет сочтено целесообразным, подробности о которых будут известны по мере начала реализации мероприятий. Не ожидается никаких работников фирм постоянного снабжения или общественных работников. Сообщества не будут иметь никакие роли в закупках и управлении какими-либо контрактами; тем не менее, ожидается, что члены сообщества будут наняты в качестве рабочей силы подрядчика, что будет регулироваться Планами управления подрядчиками. Что касается работников фирм постоянного снабжения, то в рамках проекта на постоянной основе не осуществляется прямой закуп товаров или материалов, необходимых для выполнения основных функций проекта.

Прямые работники. Проект будет реализован ЦУП. Помимо ЦУП на национальном уровне, ожидается, что у него будет два региональных проектных офиса, один в Хатлонской области, а другой в Согдийской области.

Работники по контракту. Ожидаются две широкие категории работников по контракту. Первая, это поставщики услуг консультантов, которые будут предоставлять услуги по поддержке агентству-исполнителю в реализации проекта. Вторая, персонал подрядчиков строительных работ должен быть привлечен к субподряду для организации строительных работ в рамках подпроектов.

2.2 Количество сотрудников проекта

Точное количество работников проекта, которые будут задействованы в проекте, в настоящее время неизвестно. Однако некоторые приблизительные цифры приведены ниже. Они основаны на текущем штате работников ЦУП МСХ в г. Душанбе и в потенциальных регионах, которые будут охвачены Проектом, а также на предыдущих проектах аналогичного масштаба.

Прямые работники. Общее количество сотрудников ЦУП, занятых в этом проекте, оценивается примерно в 30 человек, включая национальный офис в Душанбе и два региональных офиса в Хатлонской и Согдийской областях. Основные сотрудники ЦУП, финансируемые в рамках Компонента 4, включают, но не ограничиваются: Директор проекта, Заместитель директора, Бухгалтер (4), Координаторы проекта, специалисты по развитию сельского хозяйства, специалист по маркетингу, специалисты по закупкам (2), специалист по МиО, специалист по окружающей среде, специалист по социальному развитию, устный/письменный переводчик, и региональные представители (в том числе экологический и социальный персонал, сотрудники по связям с общественностью).

Работники по контракту. На данный момент неизвестно точное количество нанимаемых по контракту работников проекта. Это станет известно в этапе реализации проекта. Работники по контракту будут включать:

- *Консультанты по технической помощи* будут наняты для исследований и задач по наращиванию потенциала. Предполагаемое количество нанимаемых консультантов – около 50.
- *Подрядчики и исполнители строительных работ.* Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 2 и 3 Проекта. Компонент 2 включает строительство 3 агро-логистических центров с определением местоположений и реконструкцию помещений государственных органов и учреждений. Предполагаемое количество рабочей силы для Компонента 2 составляет около 200 человек. Компонент 3 включает строительные работы по реконструкции и строительству новых лабораторий для научно-исследовательских институтов, демонстрационных мероприятий, установки климатически умных технологий, создания центров распространения знаний и т.д. Предполагаемое количество рабочей силы для Компонента 3 – около 250 человек.

Всего в строительных работах в рамках проекта может быть задействовано около 450 работников.

2.3 Характеристики рабочей силы

Учитывая характер нанимаемой рабочей силы проекта (в основном неквалифицированный и полуквалифицированный строительный персонал) и характеристики рынка рабочей силы в Республике Таджикистан, вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные работники, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что работницы-женщины будут наняты ЦУП и, в более ограниченном количестве, Подрядчиками. По оценкам, женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и это, вероятно, будут сотрудники по связям с общественностью и/или персонал, работающий в операционных офисах и лагерях (горничные, повара, уборщицы и т.д.). Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на местной основе, за исключением нескольких квалифицированных работников. Все работы будут переданы на подряд. Подрядчикам будет поощряться обучать и нанимать как можно больше работников из местных сообществ.

Исходя из опыта предыдущих проектов, реализованных МСХ и ЦУП ПКСХ, все работники будут старше 18 лет и в среднем в возрасте 30-50 лет.

2.4 Сроки потребности в трудовых ресурсах

Прямые работники будут требоваться на полный рабочий день и круглый год на протяжении всего проекта. Услуга консультантов может потребоваться на полный рабочий день и на нерегулярной основе на протяжении всего проекта. По мере необходимости строительные работники будут наняты по контракту. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может меняться в зависимости от погодных условий. Мобилизация рабочей силы в соответствии с типом работ и сезоном будет зависеть от подрядчиков.

3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ

Риски в области охраны труда и техники безопасности (ОТТБ) умеренные и будут зависеть от типа выполняемых подпроектных работ. По оценкам, основные трудовые риски будут связаны с рисками для охраны труда и техники безопасности, связанными со строительством агро-логистических центров и реконструкцией зданий, такими как воздействие физических, химических и биологических опасностей во время строительных работ, использование тяжелого оборудования, опасность спотыкания и падения, воздействие шума и пыли, падающих предметов, воздействие опасных материалов и воздействие электрического тока в результате использования инструментов и оборудования. Поскольку строительные работы будут связаны с опасными работами, лица в возрасте до 18 лет не будут задействованы в строительных работах. Риски считаются умеренными, поскольку местные подрядные работники, скорее всего, будут неквалифицированными. Многие работники будут подвергаться опасностям для охраны труда и техники безопасности, включая, но не ограничиваясь:

- Электротехнические работы
- Воздействие химикатов (красок, растворителей, смазочных материалов и топлива, пестицидов, химических удобрений)
- Дорожные аварии
- Опасности при раскопках
- Подъем тяжелых конструкций
- Воздействие строительных веществ, переносимых по воздуху (пыль, кремнезем и асбест)
- Эргономические опасности при строительстве
- Опасности при сварке (пары, ожоги и радиация)
- Опасности стального монтажа и так далее.

МСХ/ЦУП предпримут шаги для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих в результате, связанных или возникающих в процессе работы, путем минимизации, насколько это практически возможно, причин опасностей. В соответствии с передовой международной отраслевой практикой, что отражено в различных международно-признанных источниках, включая Руководство Группы Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности, клиент рассмотрит области, которые включают (i) определение потенциальных опасностей для работников, особенно тех, которые могут быть опасными для жизни; (ii) обеспечение профилактических и защитных мер, включая изменение, замену или устранение опасных условий или веществ; (iii) обучение рабочих; (iv) документация и отчетность о несчастных случаях, заболеваниях и происшествиях на производстве; и (v) механизмы по предотвращению, готовности и реагированию на чрезвычайные ситуации. Требования о соблюдении передовой отраслевой практики и Руководства ВООС ГТПТБ будут включены в тендерные документы всех подрядчиков строительных работ. Все подрядчики должны будут соблюдать эти процедуры регулирования трудовых отношений, положения которых указаны в их контрактах, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС 2. В соответствии с ПУООСС все подрядчики будут обязаны гарантировать, что рабочие будут использовать базовые

средства защиты, пройти базовое обучение по технике безопасности и другие профилактические меры, как предусмотрено в ПУООСС проекта.

Проект предлагает небольшую/среднюю инфраструктуру для строительства или восстановления генетических банков и центров агро-логистики семенных лабораторий; поэтому ожидается, что большинство подрядчиков будут из местных районов. Ожидается, что большая часть рабочей силы будут наняты на местах, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Поэтому риск притока рабочей силы считается низким.

Риск использования детского/принудительного труда оценивается как средний, так как в соответствии с национальным законодательством подрядчики должны соблюдать минимальный возраст для трудоустройства и взаимосогласованные письменные контракты. Однако, согласно Трудовому кодексу Республики Таджикистан, лица в возрасте от 14 до 16 лет также могут быть трудоустроены с сокращенным рабочим днем, на трудоустройство, которое не считается тяжелой или опасной, и с разрешения родителей, и во внеурочное время. Для строительных работ детский труд запрещен; для сельскохозяйственных работ фермеры могут нанимать своих детей, которые старше 14 лет, на приусадебные участки во внеурочное время, однако сельскохозяйственные труженики не считаются работниками проекта в соответствии с определением в ЭСС 2. ЦУП будет контролировать выполнение контрактов, и в контракте от подрядчиков будет требоваться принятие обязательств по недопущению использования детского/принудительного труда, а сотрудники ЦУП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии детского/принудительного труда. Форма мониторинга детского труда будет подготовлена как часть Операционного руководства проекта.

Риск сексуальной эксплуатации и посягательств/сексуальных домогательств (СЭП/СД) оценивается как умеренный, в основном из-за статуса национального законодательства о насилии на гендерной почве (НГП), гендерных норм и сельской местности, где осуществляется большая часть проектной деятельности.

Трудовые риски, связанные с подрядными работниками на уровне подпроекта. Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство нанятых по контракту рабочих будут местные жители, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Все подрядчики должны будут иметь письменный контракт со своими работниками, материально соответствующий цели ЭСС 2, в частности, о детском и принудительном труде.

Риски занятости. Рабочие будут наняты ЦУП либо напрямую в качестве сотрудников ЦУП, либо косвенно в рамках контрактов с НПО или поставщиками услуг. Опыт реализации Проекта коммерциализации сельского хозяйства, финансируемого Всемирным банком, показывает, что субподрядчики строительных работ практикуют заключение трудовых договоров и официальные платежные ведомости своим работникам, поскольку они обязаны соблюдать все правовые и нормативные трудовые и бухгалтерские процедуры в рамках, предоставленных Правительством Республики Таджикистан займов/грантов. Существует риск того, что нынешняя практика неучтенного рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу будет продолжаться. По словам руководства, ЦУП полагается на проекты, финансируемые донорами, и утверждает бюджеты по каждому проекту и не может превышать бюджетные потолки. ЦУП будет отслеживать часы работы персонала, заполняя таблицы учета рабочего времени и ограничивая сверхурочные часы.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное законодательство

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

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 улучшению 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 2016 года) 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 запрещенными.

4.1.1 Соответствующие положения трудового законодательства

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, при котором ребенок может быть трудоустроен, а также условия, при которых дети могут работать (статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст для трудоустройства составляет 15 лет, но в некоторых случаях профессионального обучения легкая работа может быть разрешена для 14-летних (статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения на то, какой вид работы могут выполнять работники в возрасте до 18 лет и какие часы работы допустимы. Примеры трудовых ограничений включают то, что лица в возрасте от 14 до 15 лет не могут работать более 24 часов в неделю, а лица моложе 18 лет не могут работать более 35 часов в неделю; в течение учебного года максимальное количество часов составляет половину от этого, 12 и 17,5 часов соответственно.

Заработная плата и вычеты. В контрактах и коллективных договорах устанавливается форма и размер компенсации за выполненные работы. 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 пустынях, других засушливых («безводных») и горных районах.

Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в месяц (статья 108). Если оплата не произведена, как указано в контракте, и это вина работодателя, работодатель должен заплатить «... дополнительные денежные средства в соответствии с учетной 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 трех до 14 лет разрешены сверхурочные и командировки, но только с согласия женщины. 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 определенными 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 единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск, пока ребенку не исполнится шесть месяцев, опять же, оплачиваемый социальным страхованием. Она может брать неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее позиция гарантирована 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. 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, причиненный 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 передается 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.

4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В статье 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 доступ в помещения государственных служащих; и
- Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

Сотрудники, с другой стороны, должны проходить первоначальные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические проверки своих знаний о своей работе и требованиях безопасности, а также выполнять медицинские и оздоровительные меры, предписанные медицинским учреждением, при оплате работодателем.

Не только государственные служащие имеют право осматривать помещения для проверки условий безопасности. Кроме того, профсоюзы «и другие представительные органы» также могут «свободно проверять» соблюдение требований охраны труда и предлагать меры по устранению нарушений, которые должны быть рассмотрены работодателем.

Работодатели со штатом более 50 человек должны создать Службу охраны труда. Это требование должно выполняться ЦУП МСХ и будет одним из требований для подрядчиков строительных работ с более чем 50 работниками.

Закон дает 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: ЭСС 2

Условия Всемирного Банка, касающиеся труда, изложены в ЭСС 2. Это помогает Заемщикам в продвижении прочных взаимоотношений между сотрудниками и руководством, и повышении выгод развития проекта за счет справедливого отношения к работникам проекта и обеспечения безопасных и здоровых рабочих условий. Ключевые цели ЭСС 2:

- Содействовать безопасности и здоровью на работе;
- Содействовать справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям для сотрудников проекта;
- Защищать проектных работников, включая уязвимых работников, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, нанятых по контракту работников, общественных работников и работников первичного снабжения, в случае необходимости;
- Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров сотрудников проекта;
- в соответствии с национальным законодательством; и
- Предоставить работникам проекта доступные средства для обсуждения проблем на рабочем месте.

ЭСС 2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных и мигрантов. Если государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут по-прежнему подчиняться условиям и положениям их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, если только не произошла эффективная правовая передача их трудоустройства или участия в проекте. ЭСС 2 не распространяется на государственных гражданских служащих.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Заемщик разработает и внедрит письменные процедуры регулирования трудовых отношений, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. В процедурах будет рассмотрен способ, которым настоящий ЭСС будет применяться к различным категориям сотрудников проекта, включая непосредственных сотрудников, а также способ, которым Заемщик будет требовать от третьих лиц управлять своими сотрудниками.

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация, касающиеся условий и положений их найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (включая любые применимые коллективные соглашения), включая их права, связанные с продолжительностью рабочего времени, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами, а также те, которые вытекают из требований настоящего ЭСС.

Эта информация и документация будут предоставлены в начале рабочих отношений и при любых существенных изменениях условий или положений найма.

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

На английском:

www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards

и на русском

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

4.3 Пробелы политики

Краткое изложение требований Всемирного банка и ключевые пробелы с правовыми требованиями Республики Таджикистан

ЭСС и тематика	Основные требования ВБ	Ключевые требования/ пробелы в нормативно-правовой базе РТ	Принципы, которым должен следовать проект
А. Условия труда и регулирование трудовых отношений	<ul style="list-style-type: none"> - Письменные процедуры регулирования трудовых отношений - Условия и положения трудоустройства - Недопущение дискриминации и равные возможности - Организации работника - Разработанные планы регулирования трудовых отношений, включая гарантирование ПУООСС подрядчика 	<ul style="list-style-type: none"> - Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия трудоустройства - Особые требования о недискриминации и равных возможностях - Нет положений о планах регулирования трудовых отношений. 	ПРТО, разработанный для проекта. Условия и положения в ПРТО соответствуют национальному законодательству.
В. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> - Запрет на использование детского труда - Запрет на использование принудительного труда 	<ul style="list-style-type: none"> - Запрещается принудительный труд (требуется свободное волеизъявление) - Определение детского труда - Принята Национальная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда - Способствует искоренению опасных форм детского труда для детей младше 18 лет. 	Дети младше 18 лет не будут участвовать в строительных работах, строительстве и обслуживании теплиц.
С. Механизм рассмотрения жалоб	<ul style="list-style-type: none"> - Для сторон, затронутых проектом, должен быть 	<ul style="list-style-type: none"> - Нет гарантии МРЖ для конкретного проекта. 	ЦУП разработает МРЖ для своих работников (прямых

	<p>предусмотрен МРЖ для конкретного проекта.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Для прямых работников и работников по контракту должен быть предусмотрен отдельный МРЖ. - МРЖ должен позволять подавать анонимные жалобы. 	<ul style="list-style-type: none"> - Однако можно обращаться в: а) согласительную комиссию; б) Инспекцию труда при Министерстве труда; и в) суд. - Регистрация жалоб и последующие процедуры изложены в Законе об обращениях физических и юридических лиц. Анонимные жалобы не принимаются. 	<p>работников) в соответствии с этим ПРТО. Подрядчики будут устанавливать и поддерживать МРЖ для своих сотрудников. Анонимные жалобы принимаются в рамках МРЖ конкретного проекта.</p>
<p>Д. Охрана труда и техника безопасности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Подробная процедура, необходимая для каждого проекта. - Требования по защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению проблем; и - Мониторинг производительности ОТТБ 	<p>Нет никакой подробной процедуры, характерной для каждого проекта.</p>	<p>РДОССВ определит рамочный подход. ПУОССС для конкретных участков будет включать меры по ОТТБ и планы мониторинга.</p>
<p>Е. Категория работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Указывает 4 категории работников. 	<p>Никаких ссылок на работников сообщества и первичного снабжения</p>	<p>В проекте не будут участвовать общественные работники. В соответствии с данным ПРТО будут введены меры по проверке и мониторингу.</p>
<p>Ф. Минимальный возраст работников</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Лицам в возрасте от 14 до 18 лет не разрешается работать. 	<p>Работа разрешена для лиц старше 15 лет, но с разрешения опекуна.</p>	<p>Все работники должны быть в возрасте 18 лет или старше для строительных работ.</p>

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Директор ЦУП контролирует и направляет всех работников, связанных с проектом. Специалист ЦУП по социальному развитию (национальный уровень) и специалист по мониторингу и оценке будут отвечать за следующее:

- Осуществление этих процедур регулирования трудовых отношений;
- Обеспечение того, чтобы подрядчики, выполняющие строительные работы, подготовили процедуры регулирования трудовых отношений, которые соответствуют этой процедуре регулирования трудовых отношений, а также подготовили планы по охране труда и технике безопасности перед мобилизацией на места, а также для утверждения процедур и планов до выдачи уведомлений приступить к строительным работам;
- Контролировать, чтобы убедиться, что подрядчики соблюдают трудовые обязательства и обязательства по ОТТБ по отношению к нанятым по контракту и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, общих условий контракта, особых условий контракта, стандартных тендерных документов Всемирного банка;
- Контролировать выполнение подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений;
- Контролировать соблюдение стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Республики Таджикистан в области охраны труда и техники безопасности и утвержденными планами охраны труда и техники безопасности;
- Контролировать и осуществлять обучение сотрудников проекта по ПРТО и ОТТБ;
- Обеспечить создание и внедрение механизма рассмотрения жалоб для сотрудников проекта и информирование работников о его целях и способах его использования;
- Иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по производительности труда, охране труда и технике безопасности; и
- Контролировать соблюдение Кодекса поведения работников.

ОРП будет включать стандартные шаблоны контрактов, которые включают положения ПРТО, образец Кодекса поведения и аспекты ОТТБ, а также обязательства подрядчиков (НПО и строительные работы) по ним. Обязанности подрядчиков по ПРТО и ОТТБ заключаются в следующем:

- Соблюдать процедуры регулирования трудовых отношений и требования по охране труда и технике безопасности, указанные в контрактах, подписанных с ЦУП МСХ. Если количество рабочих (прямых + по контракту) превышает 50, то подрядчики разработают свои собственные ПРТО и планы ОТТБ. Эти процедуры и планы будут представлены Директору ЦУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на места.
- Контролировать выполнение субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений и требований по охране труда и технике безопасности.
- Вести записи найма и трудоустройства работников по контракту, как это предусмотрено их контрактами.
- Четко сообщить всем работникам описание должностных обязанностей и условия трудоустройства.

- Убедиться, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает выделенный номер телефона ЦУП, адрес электронной почты и веб-портал, через который любой может подавать жалобы.
- Проводить вводный инструктаж (в том числе социальный) и регулярное обучение сотрудников о требованиях по охране труда, включая обучение по их правам в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, рискам, связанными с их работой, и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
- В сотрудничестве со специалистом ЦУП по социальному развитию провести обучение по процедурам регулирования трудовых отношений и технике безопасности для управления производительностью субподрядчиков.
- Убедиться, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ, и контролируют соблюдение Кодекса.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и положения занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в ЦУП, будут выполняться подрядчиками и контролироваться специалистом ЦУП по мониторингу и оценке для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
- Заявления о трудоустройстве будут рассматриваться только в том случае, если они поданы через официальные процедуры подачи заявок, установленные подрядчиками.
- До приема на работу будут предоставлены четкие описания должностных обязанностей, в которых будут объяснены навыки, необходимые для каждой должности.
- У всех рабочих будут письменные контракты с описанием условий и положений работы и объяснение их содержания. Работники подписывают трудовой договор.
- Неквалифицированная рабочая сила будет преимущественно набираться из затронутых сообществ, поселений и муниципалитетов, не менее 50 процентов.
- Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до ожидаемой даты освобождения.
- Нанятые по контракту работники не будут платить никаких сборов за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство должны быть понесены, они будут оплачены работодателем (в этом случае «Работодатель» будет подрядчиком).
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия и положения трудоустройства будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон.

- Помимо письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и положений трудового договора.
- Следует отметить, что проблем, связанных с языком, не ожидается, но если они возникнут, при необходимости работникам будет предоставлен устный перевод.
- Иностранным работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Республике Таджикистан.
- Все работники должны быть в возрасте 18 лет или старше для выполнения строительных работ. Это будет требованием в контрактах ЦУП с подрядчиками строительных работ. ЦУП будет следить за тем, чтобы строительные работники моложе 18 лет не работали).
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется регламентом внутреннего трудового распорядка, утверждаемым работодателем после предварительной консультации с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

7. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ

Законодательство Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «работу с вредными и тяжелыми условиями труда», и существуют особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий занятости. ЦУП будет следить за тем, чтобы строительные рабочие моложе 18 лет не были наняты, если только они не были наняты для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем (во внеурочное время с разрешения опекуна).

Подрядчики должны будут подтвердить личность и возраст всех рабочих. Для этого от работников потребуются предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, или медицинскую или школьную карту. Если обнаруживается, что на проекте работает ребенок, не достигший минимального возраста, будут приняты меры к немедленному прекращению работы или найма ребенка в соответствии с принципами ответственности, учитывая наилучшие интересы ребенка.

8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

Условия и положения, применимые к сотрудникам ЦУП, изложены в «Регламенте о кадрах». Эти внутренние трудовые правила и положения будут применяться ко всем сотрудникам ЦУП, назначенным для работы над проектом (прямые работники). Сроки и условия прямых рабочих на неполный рабочий день (на полставки) определяются их индивидуальными контрактами.

ЦУП применяет два типа трудовых договоров: трудовые договоры на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников — это постоянные сотрудники с годичными трудовыми договорами с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры приема на работу документируются и хранятся в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. Контракты персонала должны быть правильно задокументированы. Ежемесячные таблицы учета рабочего времени также подаются и бережно хранятся. Практикуется и фиксируется на бумаге сорок часов занятости в неделю.

Рабочее время для работников ЦУП составляет 40 часов в неделю, восемь часов в рабочий день. Следует отметить, что Трудовой кодекс предусматривает 40-часовую рабочую неделю, но допускает шестидневную неделю, что может потребоваться для некоторых проектных работников. Все работники проекта получают как минимум один выходной (24 часа) после шести рабочих дней подряд.

В процедуре регулирования трудовых отношений подрядчиков будут установлены условия и положения для подрядных и субподрядных рабочих. Эти условия и положения будут, как минимум, соответствовать данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Республики Таджикистан и Общим условиям Стандартных закупочных документов Всемирного банка.

9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

У заинтересованных сторон проекта и граждан есть два варианта подачи жалоб относительно деятельности проекта, т. е. механизм рассмотрения жалоб проекта (МРЖ) и Служба по рассмотрению жалоб Всемирного банка (СРЖ). МРЖ для конкретного проекта будет основываться на Законах Республики Таджикистан «Об обращениях физических и юридических лиц» и «О гражданской службе», а также Инструкции Правительства Республики Таджикистан «О процедурах управления записями по обращениям граждан» и ЭСС 10 Всемирного банка.

В рамках проекта также будет создан отдельный МРЖ для рабочих проекта. По существу, он будет на двух уровнях - региональном (в двух региональных офисах ЦУП) и национальном (в Душанбе в центральном офисе ЦУП). МРЖ для проекта и МРЖ для работников проекта позволяют подавать **анонимные жалобы** в соответствии с ЭСС Всемирного банка.

9.1 Структура МРЖ работников

МРЖ для данного проекта структурирован на двух уровнях: местный/подрядчик и национальный/ЦУП.

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

Национальный уровень: Группа по рассмотрению жалоб (ГУЖ) под председательством директора ЦУП, в состав которой входят представители Инспекции труда при МТМЗН, соответствующие государственные органы и национальная ассоциация работодателей. Специалист ЦУП по социальному развитию будет выполнять функции секретаря группы и национального контактного лица, ответственного за рассмотрение и обработку жалоб (КЛОРОЖ) для подачи жалоб и обращений, полученных напрямую или переданными подрядчиками. Он/она будет нести ответственность за обобщение количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от сотрудников проекта из целевых регионов.

Срок разрешения жалобы на национальном уровне составит **15 дней** с момента получения жалобы, не требующей дополнительного изучения и исследования, и **30 дней для обращений**, требующих дополнительного изучения. Заявитель будет проинформирован о результате немедленно и самое позднее в течение **5 дней** с момента принятия решения.

Механизм обращений. Если жалоба все еще не разрешена к удовлетворению заявителя, то он/она может подать свою жалобу в соответствующую судебную инстанцию.

9.2 Журналы жалоб

Специалист по социальным вопросам ЦУП и КЛОРОЖ 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;
- Категория обращения;
- Лица, ответственные за изучение и выполнение обращения;
- Срок разрешения обращения; и
- Согласованный план действий.

Специалист по социальным вопросам ЦУП и КЛОРОЖ обеспечат, чтобы каждая жалоба имела индивидуальный ссылочный номер и надлежащим образом отслеживалась, а зарегистрированные действия выполнялись. МРЖ для проекта позволяет подавать анонимные жалобы. Журнал должен содержать следующую информацию:

- Имя человека, его/ее местонахождение и детали его/ее жалобы;
- Дата подачи жалобы;
- Дата загрузки журнала жалоб в базу данных проекта;
- Сведения о предлагаемых корректирующих действиях, наименование утверждающего органа;
- Дата, когда предлагаемое корректирующее действие было отправлено заявителю (при необходимости);
- Сведения о собрании Группы по управлению жалобами (при необходимости);
- Дата, когда жалоба была закрыта; и
- Дата, когда ответ был отправлен заявителю.

9.3 Мониторинг и отчетность по жалобам

КЛОРОЖ 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 специалисту ЦУП по социальному развитию.

Специалист ЦУП по социальному развитию несет ответственность за:

- Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на национальном уровне;
- Обобщение и анализ качественных данных, полученных от КЛОРОЖ по количеству, существу и статусу жалоб, и их загрузка в единую базу данных проекта;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
- Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ специалисту ЦУП по мониторингу и оценке.

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

- Статус выполнения МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, бюджетирование);

- Качественные данные о количестве полученных жалоб \ (заявки, предложения, жалобы, запросы, положительные отзывы) с указанием жалоб, связанных с ЭСС 2 Всемирного банка, и количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, предоставленных проблемах и жалобах, которые остались нерешенными;
- Уровень удовлетворенности по принятым мерам (ответам); и
- Любые принятые корректирующие меры.

ЦУП и его субподрядчики будут использовать Стандартные закупочные документы Банка на 2017 год для тендеров и контрактов, которые включают положения ЭСП о требованиях к труду, охране труда и технике безопасности. В рамках процесса выбора подрядчиков, которые будут нанимать рабочих по контракту, ЦУП может рассмотреть следующую информацию:

- Информация в публичных архивах, например, в корпоративных реестрах и публичных документах, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
- Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и согласования;
- Документы, касающиеся системы регулирования трудовых отношений и системы охраны труда и техники безопасности. (например, руководства по кадрам, программа безопасности);
- Определение персонала по регулированию трудовых отношений и безопасности, а также медицинского персонала, их квалификаций и сертификатов;
- Записи судебных разбирательств, связанных с трудовыми отношениями;
- Сертификаты/разрешения/обучение рабочих для выполнения необходимых работ;
- Записи о нарушениях безопасности и здоровья, а также ответные меры;
- Записи о несчастных случаях и случаях фатальности, а также уведомления властям;
- Записи о требуемых по закону льготах работникам и доказательств зачисления работников в соответствующие программы;
- Записи о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную плату;
- Определение членов комитета по безопасности и записи заседаний; и
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих ЭСС 2 или эквивалентные требования.

9.4 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком (ВБ), неблагоприятно повлиял на них, могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу по рассмотрению жалоб Всемирного банка (СРЖ). СРЖ гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены для решения проблем, связанных с проектом. Сообщества и отдельные лица, затронутые проектом, могут подать свою жалобу в независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли нанесен или может быть причинен вред в результате несоблюдения Всемирным Банком его политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в любое время после того, как вопросы были доведены до сведения Всемирного банка, и руководству банка была предоставлена возможность

ответить. Для получения информации о том, как подавать жалобы в корпоративную Службу по рассмотрению жалоб (СРЖ) Всемирного банка, пожалуйста посетите <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Для получения информации о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, пожалуйста посетите www.inspectionpanel.org. Жалоба может быть подана на английском, таджикском или русском языках, хотя для жалоб, составленных не на английском языке, потребуется дополнительное время обработки. Жалобу можно подать в СРЖ банка по следующему адресу электронной почты: grievances@worldbank.org

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком, неблагоприятно воздействовал на них, также могут подавать жалобы напрямую в Банк через страновое отделение Банка по следующим каналам.

По телефону: +992 48 701-5810

По почте: улица Айни 48, Бизнес-центр «Созидание», 3-ий этаж, г. Душанбе, Республика Таджикистан

По электронной почте: tajikistan@worldbank.org

В жалобе должно быть четко 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.

10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся труда, гигиены и охраны труда, как это предусмотрено Стандартными документами о закупках Всемирного банка и законодательством Республики Таджикистан.

ЦУП будет управлять и наблюдать за работой подрядчиков в отношении нанятых по контракту рабочих, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Сюда могут входить периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проекта и рабочих площадок, а также записей и отчетов о регулировании трудовых отношений, составленных подрядчиками. Записи и отчеты по регулированию трудовых отношений подрядчиков, которые могут быть просмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых контрактов или механизмов между третьими сторонами и нанятыми по контракту работниками, записи, относящиеся к полученным жалобам и их разрешению, отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий, записи, относящиеся к инцидентам несоблюдения национального законодательства, и записи обучения, предоставленного для нанятых по контракту рабочих, для объяснения рисков гигиены и охраны труда и профилактических мер.