КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

Министерство образования и науки

Проект «Укрепления основ обучения»

ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Январь 2021 г.

Содержание

1. ВВЕДЕНИЕ 4
1.1. Общая информация о проекте 4
1.2. Компоненты проекта 4
1.3 Экологические и социальные аспекты 5
2. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА 5
2.1. Виды трудовых ресурсов 5
2.2. Количество проектных работников 6
2.3. Описание проектных работников 6
2.4. График привлечения необходимой рабочей силы 6
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ 6
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 8
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу 8
4.2. Краткий обзор национального законодательства: безопасность и гигиена труда 11
5. ЭСС2 и ПРОБЕЛЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВАХ 12
5.1. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС): Стандарт 2 12
5.2. Пробелы в государственных нормативах 13
6. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ 14
7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ 15
8. ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ 17
9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ 17
10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ 18
10.1. МРЖ работников проекта 18
10.2 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка 19
11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОНТРАКТА 19

Аббревиатуры и сокращения

УОО	Проект «Укрепление основ обучения»
ОБД	Проект «Образование для будущего»
ППК	Постоянное повышение квалификации
ОРКП	Отчет о результатах комплексной проверки
ПЭЗ	Проект экологического заключения
РДДВ	Развитие детей дошкольного возраста
ДВО	Дошкольное воспитание и образование
РЭТБГТ	Руководство по экологическим требованиям, безопасности и гигиене труда
СЭВ	Специалист по экологическим вопросам
ЭСО	Экологическая и социальная оценка
ОВОСС	Оценка воздействия на окружающую и социальную среду
ЭСР	Экологические и социальные рамки
МУЭСМ	Модель управления экологическими и социальными мерами
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ЭСС	Экологические и социальные стандарты
ТЭК	Технико-экономическое обоснование
КРЖ	Координатор по рассмотрению жалоб
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
СРЖ	Служба рассмотрения жалоб
БГ	Безопасность и гигиена
ТК	Трудовой кодекс
ПУТР	Процедура управления трудовыми ресурсами
МОН	Министерство образования и науки
МиО	Мониторинг и оценка
НПО	Неправительственная организация
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ПД	Политика деятельности
ОКП	Отдел координации проекта
РРП	Руководство по реализации проекта
ИЗС	Индивидуальные защитные средства
ГАООСЛХ	Государственное агентство охраны окружающей среды и лесного хозяйства
ПДС	Посменный детский сад
ВБ	Всемирный банк

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Общая информация о проекте

1 Цель проекта – улучшить результаты обучения за счет подготовки детей к школе; развития компетенций и педагогических навыков учителей (чтобы сделать их работу на уроке более эффективной); развития системы оценивания (чтобы собирать данные и информацию, на основе которых будет измеряться прогресс учащихся и будет строиться дальнейшее обучение); обеспечения основных ресурсов и материалов (чтобы поддержать преподавание и обучение). Перечисленные меры, которые были определены на фактических данных, повысят успеваемость по таким направлениям, как чтение, математика и точные науки, что в свою очередь поможет учащимся более эффективно приобретать основные навыки, и заложит основу для их способности приспосабливаться к обстоятельствам, проявлять творческий подход и обучаться в течение всей жизни. **Цель проекта с точки зрения развития** – улучшить подготовку детей к школе и повысить эффективность воспитателей детских садов за счет предоставления среднего образования в целевых сообществах.

2 Проект разрабатывается с учетом новых Социально-экологических принципов (СЭП) Всемирного банка, которые были приняты 1 октября 2018 года, заменив собой Социально-экономическую политику Всемирного банка. В соответствии с СЭП все Заемщики Всемирного банка соглашаются соблюдать десять экологических и социальных стандартов (ЭСС), которые применимы ко всем проектам, финансируемым Всемирным банком. Признавая важность ЭСС, Проект намерен с их помощью выявлять, оценивать и управлять экологическими и социальными рисками и последствиями, связанными с инвестиционными проектами. По результатам оценки, проведенной Банком, экологические и социальные риски были отнесены к категории «Умеренная степень риска». Исходя из этого, МОН (организация-исполнитель) разработало несколько ключевых инструментов по их смягчению. Один из упомянутых стандартов – ЭСС2 – регулирует трудовые отношения и условия труда. В соответствии с этим стандартом Заемщики должны разработать Процедуру управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволяет Заемщику определить основные требования и риски, связанные с трудовыми ресурсами, и понять, какие ресурсы ему необходимы, чтобы решить соответствующие вопросы. ПУТР – актуализируемый документ. Это означает, что он готовится еще на стадии подготовки проекта, а затем пересматривается и обновляется в ходе его развития и реализации. В документе указаны виды трудовых ресурсов, которые будут привлекаться для реализации проекта, и методы управления этими ресурсами.

1.2. Компоненты проекта

3 Исходя из цели проекта с точки зрения развития, для проекта предусмотрены следующие компоненты и ключевые мероприятия:

Первый компонент: Расширение услуг дошкольного образования для нуждающихся детей.

a) Подкомпонент 1.1. Расширение услуг дошкольного образования
b) Подкомпонент 1.2 Повышение эффективности в педагогической практике

Компонент 2: Совершенствование политики и финансирования в целях улучшение эффективности системы

Третий компонент: вовлечение граждан и содействие реализации.

a) Подкомпонент 3.2: Вовлечение заинтересованных сторон
b) Подкомпонент 3.2: оценка.
c) Подкомпонент 3.3: содействие реализации

1.3 Экологические и социальные аспекты

4 Экологические и социальные аспекты в рамках этого проекта регулируются экологическими и социальными стандартами Всемирного банка. Один из этих стандартов – ЭСС2 – регулирует трудовые отношения и условия труда. В соответствии с этим стандартом Заемщики должны разработать Процедуру управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволяет Заемщику определить основные требования и риски, связанные с трудовыми ресурсами, и понять, какие ресурсы ему необходимы, чтобы решить соответствующие вопросы. ПУТР – актуализируемый документ. Это означает, что он готовится еще на стадии подготовки проекта, а затем пересматривается и обновляется в ходе его развития и реализации. В документе указаны виды трудовых ресурсов, которые будут привлекаться для реализации проекта, и методы управления этими ресурсами.

2. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА

5 В соответствии со стандартом ЭСС2 все трудовые ресурсы делятся на следующие категории: основные работники, работники по контракту, работники из числа членов местного сообщества (местных жителей) и работники основных поставщиков. На этапе составления концепции проекта предполагается, что в его реализации будут задействованы основные работники (сотрудники ОКП МОН) и работники по контракту (сотрудники строительных подрядчиков). В данном разделе приводится описание этих видов трудовых ресурсов, исходя из имеющейся информации:

2.1. Виды трудовых ресурсов

Основные работники

6 Отдел координации проектов, созданный для реализации проекта «Образование для будущего», также осуществит реализацию проекта «Укрепления основ для обучения» в целях выполнения ключевых задач (координирование деятельности, фидуциарное управление, мониторинг и оценка, подготовка и составление отчетности). Директор возглавит Отдел координации проекта (ОКП). В рамках ОКП будут задействованы сотрудники, отвечающие за:

- Общие задачи: финансовый менеджмент, закупки, мониторинг и оценка, обеспечение соблюдения установленных требований;
- Технические задачи: поддержка учреждений и департаментов (отделов), принимающих участие в реализации компонентов проекта;
- Общее сопровождение проекта: офис-менеджер, переводчик, водитель.

Сотрудники ОКП не являются госслужащими – они будут наняты для реализации проекта.

Работники по контракту

7 Для проведения небольших ремонтно-строительных работ по подкомпоненту 1.1 предполагается привлечение работников по контракту (в рамках контрактов со строительными подрядчиками).

2.2. Количество проектных работников

8 Основные работники. Предварительно, общее количество сотрудников ОКП составит 16 человек.

9 Работники по контракту. На данном этапе нет точных данных об общем количестве работников по контракту. Эта цифра станет известна после запуска проекта.

2.3. Описание проектных работников

10 Во главе ОКП будет стоять директор, а в его состав войдут специалист по финансовому управлению, бухгалтер, два специалиста по закупкам, специалист по мониторингу и оценке, специалист по соблюдению экологических, социальных и технических требований, координатор по раннему развитию, координатор по обучению учителей, координатор по оцениванию, инженер, специалист по связям с общественностью и административные сотрудники (поддержка и перевод).

11 Для поддержки учреждений и департаментов (отделов), принимающих участие в реализации компонентов проекта, МОН привлечет консультантов в следующих областях: развитие детей дошкольного возраста; повышение квалификации учителей; цифровое оборудование/платформы и разработка контента; измерение прогресса в обучении.

12 Учитывая, что ремонтно-строительные работы в рамках подкомпонента 1.1 будут небольшими по своему масштабу, подрядчики для ремонта ПДС будут привлекать рабочую силу средней квалификации с биржи труда. Скорее всего, эти работники будут по большей части мужского пола (это особенно касается малоквалифицированных рабочих).

2.4. График привлечения необходимой рабочей силы

13 В ходе реализации проекта основные работники ОКП будут работать круглогодично на полную ставку. По мере необходимости будут привлекаться дополнительные эксперты/консультанты. Точный график привлечения работников по контракту станет известен только на более поздних этапах, однако уже сейчас можно сказать, что они будут привлекаться для реализации различных подкомпонентов на четко определенные периоды времени.

14 Работники по контракту, привлекаемые для общестроительных работ, будут привлекаться по мере необходимости. Как правило, строительный сезон длится с апреля по октябрь, однако в зависимости от погоды он может быть длиннее или короче. Таким образом, мобилизация рабочей силы для выполнения тех или иных ремонтно-строительных работ остается на усмотрение подрядчика (в зависимости от вида работ и сезона). Рабочий день не должен превышать 8 часов; при этом работникам должен предоставляться перерыв на отдых (не менее 1 часа).

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

В этом разделе, исходя из имеющейся информации, приводятся потенциальные риски.

15 ***Риски, связанные с работниками по контракту, на уровне под-проектов***. Для большинства компонентов предлагаемого проекта строительные работы не предусмотрены, и какие-либо серьезные риски не ожидаются. Лишь в рамках подкомпонента 1.1 силами местных подрядчиков будут проводиться небольшие по масштабу ремонтные работы, для которых возможно будут привлекаться работники по контракту из числа местных жителей. В соответствии с Правилами закупок Всемирного банка все подрядчики обязаны будут заключить со своими работниками письменные контракты, соответствующие стандарту ЭСС2 (особенно в части использования детского и принудительного труда). В рамках проекта будут применены те же процедуры управления трудовыми ресурсами проекта «Образование для будущего».

16 ***Приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН)***, а также риск использования *детского труда*. Учитывая небольшие масштабы строительных работ в рамках под-проектов и тот факт, что ОКП руководствуется Трудовым кодексом, который запрещает использование принудительного труда (статья 10), такие риски считаются низкими. Так как ремонтно-строительные работы по подкомпоненту 1.1 будут небольшими по масштабу, а их проведение будет контролировать ОКП, риск использования принудительного труда будет минимален. И, тем не менее, в контрактах с подрядчиками будет предусмотрен обязательный пункт, запрещающий использование принудительного труда, а сотрудники ОКП МОН, контролирующие работу соответствующих подрядчиков, будут вести мониторинг и подавать отчеты, подтверждающие, что такой труд не используется. Все контракты на строительные работы будут включать стандартные отраслевые кодексы поведения, которые включают меры по предотвращению гендерного насилия / сексуальной эксплуатации и жестокого обращения (GBV / SEA).

17 ***Риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда (БГТ)***. Эти риски легко смягчить, и они будут зависеть от типа работ по под-проектам. Все подрядчики, привлекаемые к небольшим по масштабу ремонтно-строительным работам в рамках подкомпонента 1.1, должны будут подготовить (в письменном виде) и внедрить процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2. В соответствии с Планом управления экологическими и социальными рисками (ПУОСС) все подрядчики, работающие в рамках подкомпонента 1.1, должны будут обеспечить использование своими работниками основных средств защиты, провести для них инструктаж по технике безопасности и обеспечивать другие превентивные меры, предусмотренные в Модели управления экологическими и социальными мерами (МУЭСМ).

18 ***Риски, связанные с условиями найма на работу***. Работников будет нанимать МОН – напрямую (в качестве сотрудников ОКП) или косвенно (в рамках договоров с консультантами или поставщиками услуг). Практика показывает, что строительные подрядчики заключают со своими работниками договоры о найме, предусматривающие единовременные платежи за оказание определенного вида услуг или выполнение определенной работы. Период времени, на который будут привлекаться работники, будет ограничен несколькими месяцами.

Риски, связанные со сверхурочной работой. Существует определенный риск, что в соответствии со сложившейся практикой часть отработанных часов учитываться не будет, а работники не будут получать компенсацию за сверхурочное время. В соответствии с Трудовым кодексом КР с согласия работодателя в качестве компенсации за сверхурочную работу основным сотрудникам будут предоставлены дополнительные часы отдыха в другие дни (статья 174). Чтобы смягчить этот риск,

проект будет информировать основных работников об их правах и внедрит Механизм рассмотрения жалоб.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу

19 Законодательство Кыргызской Республики, регулирующее охрану труда, опирается на Конституцию Кыргызской Республики и включает в себя Трудовой кодекс, закон «Об охране труда» и другие нормативно-правовые акты Кыргызской Республики.

20 В части условий и профессиональной труда Конституция Кыргызской Республики предоставляет каждому гражданину:

- Право на безопасный труд. Запрещается использование детского и принудительного труда (статья 23);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Данное право обеспечивается за счет установления максимальной продолжительности рабочего времени, предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска и еженедельных выходных, а также обеспечения иных условий, предусмотренных в законодательстве (статья 44);
- Право на охрану здоровья. Каждый имеет право на медицинскую помощь (статья 47);
- Право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение в старости, в случае болезни и утраты трудоспособности, потери кормильца в случаях и порядке, предусмотренных законом (статья 53).

21 Трудовой кодекс Кыргызской Республики (№106 от 4 августа 2004 года) – это основной правовой документ, регулирующий все вопросы, связанные с трудовыми отношениями в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые и другие напрямую связанные с трудом отношения, обеспечивает защиту прав и свобод всех участников трудовых отношений и устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда. Статья 4 этого кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещается устанавливать какие-либо различия, отказывать в приеме или предоставлять какие-либо преимущества, которые могут привести к нарушению равных возможностей в сфере труда, исходя из национальности, расы, пола, языка, религиозной принадлежности, политических убеждений, социального статуса, имущественного положения.

Заработная плата и удержания

22 Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер компенсации за выполненную работу. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законом минимальной оплаты труда. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (статья 154).

23 Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (статья 157). Помимо этого, работодатели должны компенсировать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу

работника, а в случае смерти работника его семья получает компенсацию. За конкретные причины разрешены удержания, однако их размер не может превышать 50 процентов от размера заработной платы, причитающейся сотруднику (статья 161).

Рабочее время

24 Стандартная рабочая неделя состоит из 40-ка часов. Для лиц, не достигших 18-и лет, разрешается устанавливать сокращенное рабочее время. Количество часов в день и дней в неделю определяется в договоре между работодателем и сотрудником (статья 90).

25 Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю (статья 376). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных организаций с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Кыргызской Республики. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (статья 379).

26 Работодатель обязан предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка: 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва составляет 1 час. По запросу женщины дополнительные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и обеда либо в суммированном виде перенесены на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (статья 309). Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются в договоре.

27 Статья 304 запрещает привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочной работе или к работе в выходные дни, а также отправлять их в командировки. Разрешается привлекать к сверхурочной работе и отправлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х до 14-и лет, но только с согласия женщины.

Время отдыха (перерывы)

28 Видами времени отдыха являются (статья 109):
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

29 В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность перерыва определяются правилами внутреннего распорядка, графиком смены или индивидуальным трудовым договором или коллективным соглашением между работодателем и работником (статья 110).

Отпуск

30 Помимо отдыха в общегосударственные праздники работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней. Работникам, не достигшим 18-и лет, и работникам с ограниченными возможностями здоровья предоставляются 30 дней.

31 Определенные группы лиц имеют право на неоплачиваемый отпуск, возможность которого также прописывается в контракте. При расторжении контракта за неиспользованный отпуск работникам выплачивается денежная компенсация, либо они могут использовать его в последние дни работы.

32 По соответствующему заявлению женщинам предоставляется декретный отпуск, работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком

Сверхурочная работа

33 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 98).

34 Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (статья 174).

Трудовые споры

35 Трудовыми спорами считаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательства и других нормативных актов Кыргызской Республики о труде, а также условий труда, предусмотренных в трудовом договоре и коллективном соглашении (статья 356).

36 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд. В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).

Жалобы

37 В законе «О порядке рассмотрения обращений граждан» (от 4 мая 2007 года) содержатся правовые нормы, касающиеся установленных информационных каналов, по которым граждане могут подавать жалобы, запросы и обращения. Статья 8 устанавливает временные рамки для

рассмотрения обращений – 15 дней с момента получения для обращений, которые не требуют дополнительного изучения или расследования, и 30 дней с момента получения для обращений, которые требуют дополнительного расследования.

4.2. Краткий обзор национального законодательства: безопасность и гигиена труда

38 Право на безопасность и гигиену труда устанавливается Конституцией Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 граждане Кыргызской Республики имеют право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

39 Раздел, посвященный безопасности и гигиене труда (БГТ), содержится и в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, который был принят 1 июля 2004 года. Он устанавливает обязанности работодателя в части обеспечения трудовой безопасности, предусматривает государственное регулирование в сфере трудовой безопасности и прописывает обязательства самого работника в части БГТ. Работнику гарантируется трудовая безопасность, обучение и инструктаж, санитарные условия, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Кодекс охватывает вопросы создания и деятельности служб охраны труда; расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплаты пособий и компенсаций за особые условия труда.

40 1 августа 2003 года в силу вступил Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», который устанавливает правовые рамки, регулирующие отношения между работодателями и работниками, и направлен на создание условий труда, обеспечивающих охрану жизни и здоровья сотрудников на рабочем месте. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

41 Обеспечение доступа сотрудников государственных органов, отвечающих за охрану труда и социальное страхование, и представителей общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

42 Со своей стороны сотрудники обязаны проходить начальные (при поступлении на работу) и дальнейшие периодические медицинские осмотры, обучение и периодический инструктаж по требованиям безопасности (статья 12), а также участвовать в лечебно-оздоровительных мероприятиях, которые предлагаются медицинским учреждением, если их оплачивает работодатель (статья 16).

5. ЭСС2 и ПРОБЕЛЫ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ НОРМАТИВАХ

5.1. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС): Стандарт 2

43 Положения Всемирного банка в области труда изложены в стандарте ЭСС2. Организация-исполнитель налаживает эффективные отношения между работниками и руководством и обеспечивает безопасные условия труда. Ключевые цели ЭСС2:

- Обеспечить безопасность и гигиену на рабочем месте;
- Обеспечить справедливое отношение к работникам проекта, исключив дискриминацию и создав равные условия;
- Обеспечить защиту работников проекта (включая представителей уязвимых групп: женщин, лиц с ограниченными физическими возможностями, детей (которые в соответствии со стандартом ЭСС2 достигли трудоспособного возраста) и мигрантов), работников по контакту, работников из числа местного сообщества (жителей), и работников основных поставщиков;
- Не допустить использование любых форм принудительного или детского труда;
- Поддержать принцип свободы ассоциаций и коллективных соглашений, если это не противоречит национальному законодательству;
- Предоставить работникам проекта доступные средства, с помощью которых они могли бы доносить до руководства вопросы, вызывающие у них озабоченность.

44 Стандарт ЭСС2 применим к работникам проекта, включая постоянных, приходящих, временных, сезонных сотрудников и трудовых мигрантов. Если к реализации проекта, так или иначе, привлекаются государственные служащие (как постоянные или приходящие сотрудники), то условия их найма регулируются существующим соглашением или договоренностью о найме с соответствующим государственным органом, если только они не были официально переведены в штат проекта. Стандарт ЭСС2 не применим к государственным служащим.

45 Рабочие условия и управление трудовыми отношениями. ОКП разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами проекта. Они будут предусматривать методы управления трудовыми ресурсами в соответствии с требованиями национального законодательства и этого ЭСС. Помимо этого они будут устанавливать критерии, в соответствии с которыми работники проекта будут распределяться на категории: основные работники и работники по контракту.

46 Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их найма на работу. В ней будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством и требованиями ЭСС (включая коллективные соглашения) – права, связанные с рабочими часами, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и соцпакетом. Эта информация будет предоставляться в самом начале работы, а также, когда в условия работы будут вноситься существенные изменения.

47 Более подробная информация об Экологических и социальных стандартах Всемирного банка доступна по ссылкам:
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.

5.2. Пробелы в государственных нормативах

48 Сравнительная таблица требований Всемирного банка в области БГТ и государственных нормативов Кыргызской Республики:

ЭСС и направление	Основные требования ВБ	Ключевые требования/пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики
A. Условия труда и управление трудовыми отношениями	• Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами. • Условия найма на работу. • Недопущение дискриминации и создание равных возможностей. • Организации работников. • Подготовка планов управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС подрядчиков. • Кодекс поведения, включая меры по предотвращению гендерного насилия / сексуальной эксплуатации и насилия (GBV / SEA).	• Обязательно наличие письменных трудовых контрактов, включающих в себя процедуры и условия найма на работу. • Существуют требования о недопущении дискриминации и создании равных возможностей. • Отсутствует какое-либо юридическое требование в части планов управления трудовыми ресурсами.
B. Защита трудовых ресурсов	• Запрет на использование детского труда. • Запрет на использование принудительного труда.	• Запрещено использовать детский труд (дети младше 14 лет). • Запрещено использовать принудительный труд.
C. Механизм подачи жалоб	Для основных работников и работников по контракту должен быть разработан и внедрен механизм рассмотрения жалоб (МРЖ).	• Для сотрудников, работающих в рамках индивидуальных трудовых договоров, конкретный МРЖ не предусмотрен. • Регистрация жалоб и последующий порядок действий предусмотрен в Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан».
D. Безопасность и гигиена труда	• Для каждого проекта требуется подробная процедура.	• Для отдельных проектов не разрабатывается отдельная и подробная процедура.

	• Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций, решения вопросов. • Мониторинг исполнения требований в части БГТ.	• Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.
E. Категория работников	Устанавливают категории работников	Подобная классификация не предусмотрена
F. Минимальный возраст работников	• Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет. • Ребенок в возрасте 14-18 лет может быть принят на работу или привлекаться к работе только на определенных условиях.	• На работу разрешается принимать лиц старше 14 лет, но только с разрешения опекуна. • Запрещается привлекать к работе детей в возрасте 14-18 лет, если эта работа предусматривает сложные или опасные условия труда.

6. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ

49 ОКП будет контролироваться напрямую МОН и/или подчиняться уполномоченному сотруднику МОН, назначаемому министром. Координатор ОКП будет осуществлять повседневную координацию деятельности проекта, включая отношения с основными работниками, подрядчиками и поставщиками.

50 Специалист по соблюдению экологических, социальных и технических требований выполняет следующие функции:

- Обеспечивает реализацию настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Следит за тем, чтобы строительные подрядчики соблюдали процедуру управления трудовыми ресурсами, и (перед тем, как начнутся работы на площадке) готовит планы безопасности и гигиены труда;
- Следит за тем, чтобы контракты с подрядчиками готовились в соответствии с положениями настоящего ПУТР и МУЭСМ проекта, в порядке, предусмотренном в Руководстве по реализации проекта (РРП);
- Ведет соответствующий мониторинг – следит за тем, чтобы подрядчики соблюдали в отношении работников подрядчиков и субподрядчиков свои обязательства и требования БГТ, которые установлены законодательством Кыргызской Республики и контрактами между ОКП и подрядчиками;

- Контролирует соблюдение подрядчиками и субподрядчиками процедуры управления рабочей силой;
- Следит за тем, чтобы стандарты безопасности и гигиены труда на рабочем месте соответствовали законодательству Кыргызской Республики в сфере безопасности и гигиены труда;
- Ведет соответствующий мониторинг и проводит для работников проекта тренинги, посвященные ПУТР и БГТ;
- Следит за тем, чтобы механизм рассмотрения жалоб был разработан и внедрен, а работники получили информацию о его целях и о том, как им пользоваться;
- Ведет регулярный мониторинг и готовит отчетность об эффективности системы обеспечения безопасности и гигиены труда;
- Следит за соблюдением Кодекса поведения работников.

51 При подготовке типовых контрактов с подрядчиками (НПО и строительные подрядчики) ОКП включит в них требования в части ПУТР и БГТ. В соответствии с требованиями ПУТР и БГТ подрядчики обязаны:

- Соблюдать процедуру управления трудовыми ресурсами и требования в части безопасности и гигиены труда, соответствующие положениям МУЭСМ, которые прописаны в контрактах с ОКП. Если количество рабочих (основные + по контракту) превышает 50 человек, то подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы БГТ.
- Контролировать соблюдение субподрядчиками процедуры управления трудовыми ресурсами и требований в части безопасности и гигиены труда.
- Вести учет работников по контракту и соблюдения условий их найма на работу.
- Распространить (в доступной форме) должностные обязанности и условия найма на работу среди всех работников.
- Проследить за тем, чтобы каждый работник, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и интернет-сайта, по которым он может подать жалобу в ОКП МОН.
- Ознакомить работников с требованиями, касающимися охраны труда; проводить регулярные тренинги, посвященные праву на безопасные условия труда (которое гарантировано законодательством Кыргызской Республики), рискам, связанным с их работой, и мерам снижения этих рисков до приемлемого уровня.
- Проводить (совместно со Специалистом ОКП по соблюдению экологических и социальных требований) тренинги, посвященные процедуре управления трудовыми ресурсами и безопасности труда, для обеспечения эффективной работы субподрядчиков.
- Убедиться в том, что все работники подрядчиков и субподрядчиков понимают и подписали Кодекс поведения, перед тем, как приступить к работе; следить за соблюдением этого Кодекса.

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

52 Согласно Трудовому кодексу наем на работу и последующие отношения с работниками будут опираться на принципы недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей. В ходе реализации проекта не будет допускаться какая-либо дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая наем на работу, компенсации, условия труда и найма

на работу, доступ к обучению, повышение по службе и расторжение трудового договора. Чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, подрядчики будут соблюдать следующие меры, указанные в РРП, а Специалист по МиО ОКП МОН вести соответствующий мониторинг:

- Процедуры найма на работу будут прозрачными, доступными широкой общественности и недискриминационными; они будут одинаковы для всех, независимо от этнической, религиозной и гендерной принадлежности, сексуальной ориентации соискателя и наличия у него физических ограничений;
- Заявления о приеме на работу будет рассматриваться только в том случае, если они поданы в рамках официальной процедуры, установленной подрядчиками;
- Перед приемом на работу будут распространены четкие должностные обязанности с описанием навыков, требующихся для каждой должности;
- Со всеми работниками будут подписаны контракты, включающие в себя описание условий работы (при этом условия будут дополнительно разъясняться работникам);
- Все работники должны быть ознакомлены с Кодексом поведения, разработанным работодателем, и должны подписать до приема на работу. Кодекс поведения должен включать положения по предотвращению рисков гендерного насилия и СЭН.
- При найме неквалифицированной рабочей силы предпочтение будет отдаваться жителям окрестных районов (как минимум 50%);
- Сотрудникам будут заранее сообщать о предполагаемом расторжении трудового договора – как минимум за два месяца до расторжения;
- От работников по контракту не будут требовать внести какую-либо плату за наем на работу. Если с наймом на работу связана какая-либо оплата, ее будет оплачивать Работодатель;
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма на работу будут готовиться на двух языках: государственном языке и языке, который понятен обеим сторонам;
- Работникам, которым может быть сложно понять письменную документацию, содержащиеся в ней условия найма на работу будут разъясняться в устной форме;
- Следует отметить, что в рамках проекта не ожидаются какие-либо проблемы, связанные с языком. Однако, в случае необходимости, работникам будет обеспечен устный перевод;
- Для иностранных работников требуется разрешение на работу, позволяющее заниматься трудовой деятельностью в Кыргызстане;
- Работники, привлекаемые к строительным работам, должны быть не младше 18 лет. Это требование будет включено в контракты между ОКП МОН и строительными подрядчиками;
- Обычная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. С учетом пятидневной рабочей недели ежедневная продолжительность рабочего времени будет определяться внутренними положениями, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителями работников (исходя из утвержденной продолжительности рабочей недели).

53 Подрядчики должны будут:

- Соблюдать требования национального законодательства и настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Вести учет найма и последующей работы работников по контракту;
- В доступной форме разъяснить работникам по контракту должностные обязанности и условия найма на работу;
- Внедрить систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность в части трудовых отношений и безопасности и гигиены труда.

8. ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

54 Закон Кыргызской Республики запрещает лицам младше 18 лет работать в «опасных для здоровья или тяжелых условиях», и устанавливает особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий труда. Работодатель не будет привлекать к строительным работам лиц младше 18 лет. Работникам младше 18 лет разрешается работать в отраслях, не связанных с рисками для здоровья человека; при этом для них предусмотрено следующее сокращение рабочего времени: работники в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

55 Подрядчики должны будут выяснить и проверить возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальную документацию, которая может включать в себя свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские документы или документы с места учебы. Если будет установлено, в работе по проекту принимает участие несовершеннолетнее лицо, не достигшее минимального трудоспособного возраста, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовых отношений с этим несовершеннолетним лицом таким образом, чтобы максимально эффективно защитить его интересы.

9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ

56 В этом документе будут изложены положения и условия найма на работу, применимые к сотрудникам ОКП МОН. Эти внутренние правила, регулирующие трудовые отношения, будут применимы ко всем сотрудникам ОКП МОН, которые будут работать в рамках проекта (основные работники). Положения и условия найма на работу приходящих основных сотрудников будут определяться в индивидуальных контрактах.

57 Точное количество работников по контракту пока неизвестно. Эта цифра станет понятна, когда начнется реализация проекта.

58 В процедуре управления трудовыми ресурсами подрядчика будут изложены условия найма на работу работников субподрядчиков. Эти условия будут соответствовать, как минимум, настоящей процедуре управления трудовыми ресурсами и Трудовому кодексу Кыргызской Республики. Они будут указаны в типовых контрактах, используемых ОКП МОН в рамках этого проекта, изложены в Руководстве по реализации проекта и соответствовать настоящей ПУТР и МУЭСМ проекта.

59 Помимо перечисленных специалистов ОКП МОН будет привлекать к работе индивидуальных консультантов – столько, сколько будет необходимо для того, чтобы помочь в реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут ознакомлены с политиками и

процедурами Всемирного банка, и после запуска проекта будут оказывать дополнительную поддержку в его реализации.

10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

10.1. МРЖ работников проекта

60 Всем основным работникам и работникам по контракту будет предложен механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), в соответствии с которым они смогут сообщать руководству о вопросах, вызывающих у них озабоченность. В момент найма на работу все работники будут ознакомлены с этим механизмом, а также с мерами защиты против каких-либо репрессий, которые могут применяться в отношении лиц, обращающихся к этому механизму. Чтобы сделать механизм рассмотрения жалоб доступным для всех работников проекта, будут приняты необходимые меры, удовлетворяющие требования стандарта ЭЭС2.

61 МРЖ для рабочих будет в основном действовать на двух уровнях: на уровне ОКП и на уровне министерства (МОН). Необходимо отметить, что МРЖ **не** является альтернативой/заменой правовых механизмов получения и рассмотрения жалоб. Он создается для того, чтобы помогать решать проблемы и находить решения для трудовых жалоб без необходимости обращаться в более высокие инстанции. При этом в соответствии с законодательством Кыргызстана все сотрудники имеют право искать решение для своих жалоб через судебные/правовые механизмы. Предлагаемый Проектом механизм рассмотрения жалоб не препятствует использованию работниками судебных процедур.

62 Пошаговая процедура МРЖ, соответствующая стандарту ЭСС2, будет разработана еще до начала реализации проекта, и включена в Руководство по реализации проекта (РРП). Это будет двухуровневый механизм. Для других заинтересованных сторон, на которых, так или иначе, оказывает воздействие проект, будет предусмотрен отдельный механизм рассмотрения жалоб.

63 Работники смогут задействовать МРЖ разными способами: отправить письменную жалобу, по телефону, по факсу, через социальные сети и т.д. ОКП будет вести журнал учета жалоб.

Структура МРЖ для основных работников

64 **Уровень ОКП**. Основные работники могут направлять свои жалобы в ОКП. Эта возможность будет указана в контрактах. Специалист по соблюдению экологических и социальных требований будет выполнять функции координатора по жалобам (КЖ) и вести учет жалоб и обращений. Чтобы ускорить рассмотрение жалоб, он будет координировать взаимодействие соответствующими департаментами/организациями и лицами, подающими жалобу. Если проблему нельзя решить на уровне ОКП в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на уровень министерства.

65 **Уровень министерства**. Если ОКП не реагирует на поступившую жалобу, или если полученный ответ не удовлетворяет заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, имеют право обратиться напрямую к соответствующему координатору из отдела по работе с персоналом МОН. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ предоставлен в течение 7-и рабочих дней.

Структура МРЖ для работников по контракту

66 **Уровень подрядчика**. Подрядчики должны разработать собственный МРЖ и рассматривать жалобы работников по контракту. Назначенный подрядчиком координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ) будет вести учет жалоб и обращений работников по контракту и помогать ускорить процесс рассмотрения жалоб. Если проблему нельзя решить на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на уровень ОКП.

67 **Уровень ОКП**. Если подрядчик не реагирует на поступившую жалобу, или если полученный ответ не удовлетворяет заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, имеют право обратиться напрямую к Специалисту по соблюдению мер предосторожности ОКП.

10.2 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

68 Работники проекта могут подавать жалобы через существующие механизмы рассмотрения жалоб, предлагаемые на уровне проекта, или напрямую в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (СРЖ). СРЖ рассматривает полученные жалобы в кратчайшие сроки, чтобы решить связанные с проектом вопросы, вызывающие озабоченность. Работники проекта могут подать жалобу в независимую комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли в результате несоблюдения ВБ своей собственной политики и процедур причинен какой-либо вред (или может ли быть причинен какой-либо вред). Жалобы могут подаваться в любое время после того, как вопросы, вызывающие озабоченность, были доведены до сведения Всемирного банка, а руководству банка была предоставлена возможность предпринять соответствующие меры. Информация о том, как подавать жалобы в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка, доступна на сайте:
http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service.
Информация о том, как подавать жалобы в Инспекцию Всемирного банка, доступна на сайте www.inspectionpanel.org

11. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОНТРАКТА

69 В контракты на реализацию строительных работ и другие соглашения будут включены положения, связанные с трудовыми отношениями, безопасностью и гигиеной труда, которые соответствуют стандартным Правилами закупок Всемирного банка и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

70 ОКП МОН будет регулировать и контролировать деятельность подрядчиков в отношении их работников по контракту, особое внимание при этом уделяя соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Сюда может входить периодический аудит, инспекции и/или выборочные проверки проектов и рабочих площадок, а также документов и отчетов подрядчика, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

71 Подлежащие проверке документы и отчеты подрядчика, связанные с управлением трудовыми ресурсами, могут включать в себя: типовые образцы трудовых договоров или договоренностей

между третьими сторонами и работниками по контракту; записи, касающиеся полученных жалоб и вынесенных решений; отчеты о проверках соблюдения правил безопасности (включая регистрацию несчастных случаев со смертельным исходом и других происшествии, а также корректирующих действий); записи о несоблюдении национального законодательства; записи, связанные с организацией инструктажей, цель которых – разъяснить работникам по контракту риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, и профилактические меры.