

РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ И ВОДНЫХ РЕСУРСОВ
АГЕНТСТВО МЕЛИОРАЦИИ И ИРРИГАЦИИ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

ПРОЕКТ УСТОЙЧИВОСТИ ОРОШЕНИЯ ТАДЖИКИСТАНА

ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Ноябрь, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	3
1.1. Краткое описание Проекта	3
1.2. Зона охвата Проекта	4
1.3. Компоненты Проекта	5
2. ОБЩИЙ ОБЗОР ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА	5
2.1. Тип работников.....	5
2.2. Основные работники	5
2.3. Контрактные работники	7
2.4. Характеристика трудовых ресурсов	7
2.5. Сроки трудовых требований	8
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРСОНАЛОМ	9
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
4.1. Национальное законодательство	11
4.2. Социальные и экологические стандарты Всемирного банка. Социально-экологический стандарт 2: «Рабочий персонал и условия труда».	14
5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	15
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	17
6.1. Политика и опыт Реализующего Агенства	17
6.2. Трудовые риски на уровне офисов ЦУП/ЦКП	18
6.3. Принудительный и детский труд, гендерная незащищённость.	19
6.4. Обеспечение здоровья работника и безопасных условий труда. Социальные риски при трудоустройстве.	20
7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ	22
8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	22
8.1. Структура МРЖ работников	23
8.2. Журнал жалоб	23
8.3. Мониторинг и отчётность по жалобам	24
9. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА	25

АББРЕВИАТУРА/СОКРАЩЕНИЯ

АВП	Ассоциации водопользователей
АМИ	Агентство мелиорации и ирригации
ВБ	Всемирный Банк [WB]
ГРП МЭВР	Группа Реализации Проекта при Министерстве энергетики и водных ресурсов
ЕС	Европейский Союз
ЕЦА	Европа и Центральная Азия
ИУВР	Интегрированное управление водными ресурсами
МАР	Международная Ассоциация Развития
МиО	Мониторинг и оценка
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб [GRM]
МЭВР	Министерство энергетики и водных ресурсов
НПО	Неправительственная организация
НПРВС	Национальная программы реформы водного сектора
ОРП	Операционное руководство проекта
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
ПРИСЗУУ	Проект по реабилитации ирригационной системы Зарафшана и улучшению ее управления [ZIRMIIP]
ПРТО	«Процедуры регулирования трудовых отношений»
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ПУОТ	Проект устойчивого орошения в Таджикистане
Р/А	Реализующее агентство
РДП	Рамочный документ переселения
РДУОСС	Рамочный документ по управлению окружающей и социальной средой
РТ	Республика Таджикистан
СЭС	Социальный и Экологический Стандарт
УКВИУПО	Проект по укреплению критически важной инфраструктуры устойчивой к природным опасностям
ФУ	финансовое управление
ЦКП	Центр Координации Проектом при ЦУП УВРФД
ЦРП	Цели развития проекта
ЦУП УВРФД	Центр Управления Проектом «Управление водными ресурсами Ферганской долины» при АМИ

1. ВВЕДЕНИЕ

В рамках Национальной программы реформы водного сектора (НПРВС) на период 2016-2025¹ гг. делается акцент на воде как ценном ресурсе и призыв к повсеместному внедрению интегрированного управления водными ресурсами (ИУВР) на основе бассейнового принципа. В целях ускорения процесса внедрения принципа интегрированного управления водными ресурсами и восстановления инфраструктуры в бассейне реки Вахш, Правительством Республики Таджикистан, при финансовой поддержке Всемирного Банка и Европейского Союза разрабатывается дизайн «Проекта Устойчивого Орошения в Таджикистане» (ПУОТ), направленный на восстановление и модернизацию крупномасштабной ирригационной инфраструктуры и повышение устойчивости более мелких ирригационных систем, подверженных воздействию паводковых и селевых потоков. Проект всецело согласован с Рамочной стратегией партнёрства Всемирного Банка с Республикой Таджикистан на 2019-2023 гг. и Рамочной программой ЕЦА по «зелёному» переходу.

Социально-экологическая политика Всемирного Банка для инвестиционно-проектного финансирования устанавливает требования к Заёмщику, касающиеся идентификации и оценки социально-экологических рисков и воздействий, связанных с проектами. Правительство Республики Таджикистан и Реализующие проект агентства (Р/А) признают важность и принимают социально-экологические стандарты Всемирного банка для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с данным проектом. В соответствии с проведённой Банком социальной и экологической оценкой, показатели социального и экологического рисков являются существенными. Данные риски охватывают Социально-экологические стандарты СЭС 1, СЭС 2, СЭС 3, СЭС 4, СЭС 5, СЭС 6 и СЭС 10.

Для управления рисками, которые могут возникнуть в отношении найма и условий труда работников проекта, Центр Управление Проектом «Управление водными ресурсами Ферганской долины», как агентство по реализации Проекта, разработал документ **«Процедуры регулирования трудовых отношений» (ПРТО)**. Настоящий документ подготовлен в соответствии требованиями Социально-экологического стандарта 2, Всемирного Банка: **«Рабочий персонал и условия труда» (СЭС2)** и нормативно-правовыми положениями Республики Таджикистан. Документ определяет основные аспекты планирования и регулирования трудовых отношений, помогает реализующему агентству (Р/А) определить предварительный объём ресурсов, необходимых для решения вопросов, связанных с персоналом и устанавливает основные требования к персоналу и риски, связанные с проектом. ПРТО - это динамичный документ, который инициируется на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется на протяжении всего процесса разработки и реализации проекта.

1.1. Краткое описание Проекта

Проектом будет укрепляться потенциал государственных учреждений в области бассейнового планирования водных ресурсов и будет оказываться содействие в переходе к устойчивому и ориентированному на нужды потребителя оказанию ирригационных услуг. Проект также будет поддерживать восстановление отобранной целевой инфраструктуры и

¹ Республика Таджикистан (2015 год): [Программа реформы водного сектора Таджикистана на период 2016-2025 гг.](#)

будет опираться на опыт предыдущих проектов, поддержанных Всемирным Банком, включая «Проект по реабилитации инфраструктуры и управления ирригацией в бассейне реки Зарафшон» (ПРИСЗУУ -ZIRMIIP) софинансированный средствами ЕС.

Предполагаемая дата реализации: **2022 – 2027 гг.**

Цель развития проекта (ЦРП)

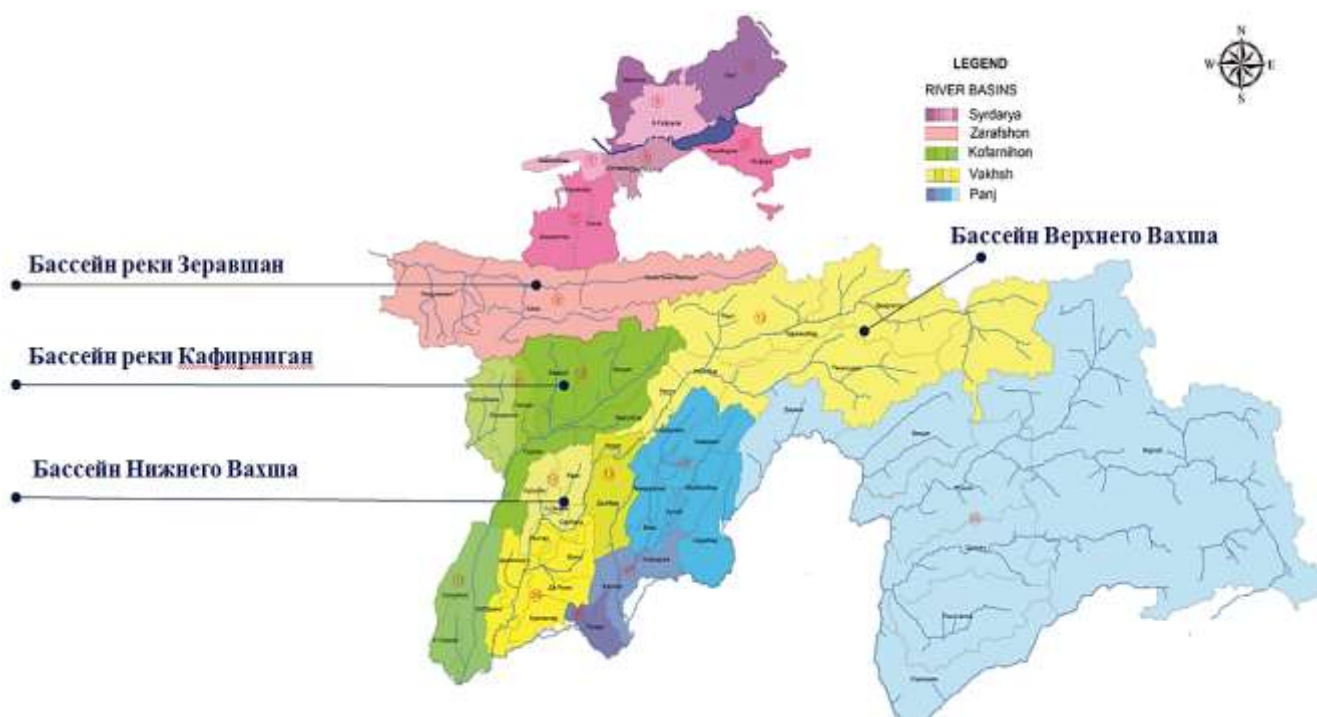
- (i) *укрепление потенциала по планированию водных ресурсов и управлению ирригацией в Таджикистане на национальном и бассейновом уровнях; и*
- (ii) *повышение эффективности отобранных ирригационных систем в зонах бассейнов рек Вахи и Зарафшон.*

1.2. Зона охвата Проекта

Проект будет открыт для бенефициаров, расположенных в трёх речных бассейнах Республики Таджикистан, охватывающий 22 проектных района.

- 1) Районы бассейна реки Зарафшон: Пенджикент, Айни, Кухистони Мастчоҳ, включая районы бассейна реки Сырдарья Шахристан и Деваштич;
- 2) Районы верхнего и нижнего подбассейнов реки Вахш:
 - а) верхний: Нуробод, Сангвор, Рашт, Точикобод и Лахш.
 - б) нижний подбассейн: Леваканд, Кушониён, Вахш, Балхи, Джайхун и Дусти;
- 3) Районы верхнего подбассейна реки Кафирниган: Рудаки, Вахдат, Файзабад, Гиссар, Шахринав и Турсун-заде.
- 4) Также, зона деятельности проекта будет распространена на районы: Дангара (дангаринский туннель), Джами и Хуросон (Шуробадский магистральный канал).

Основные проектные инвестиции будут направлены в нижний подбассейн реки Вахш, Вахшский магистральный канал, где ожидается восстановление и модернизация ирригационной инфраструктуры, институциональная и техническая поддержка структур, задействованных в водном секторе. Для районов нижнего подбассейна реки Вахш и бассейна реки Зарафшон намечено проведение восстановления отобранной мелкомасштабной ирригационной инфраструктуры, а также работы по защите этой инфраструктуры от паводков и селевых потоков. В верхнем бассейне реки Кафирниган,



будут проводиться институциональные мероприятия.

1.3. Компоненты Проекта

- **Компонент 1.** Реформа водного сектора и институциональное укрепление;
- **Компонент 2.** Устойчивая ирригационная и дренажная инфраструктура для улучшения источников средств к существованию в сельских районах;
- **Компонент 3.** Управление проектом.

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

2.1. Тип работников

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

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

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

Основное внимание в настоящем документе уделяется основным работникам, непосредственно нанятых Р/А для выполнения задач, связанных с проектом и контрактным работникам, т.е. занятые в проекте работники, которые нанимаются подрядчиком или иной третьей стороной. Роль общинных работников будет определяться по мере развития проекта, в рамках реализации программы Малых Грантов. Так как основные работы Проекта строительного-восстановительные и будут проводиться в сельской местности, члены местной общины могут быть наняты в качестве рабочей силы подрядчика. Категория работников основных поставщиков не будет применена т.к. проектом не предусматриваются услуги одного постоянного поставщика. Закупка услуг будет осуществляться на основе конкурсных торгов в соответствии с требованиями Всемирного банка.

2.2. Основные работники

Основная ответственность за реализацию проекта будет возложена на существующий ЦУП/АМИ.² ЦУП будет обеспечен ключевым персоналом, который будет непосредственно вовлечён в реализацию Проекта ПУОТ. Параллельно с этим, Группа

² Центральный офис ЦУП в настоящее время отвечает за реализацию Подкомпонента 2.2. Проекта УКВИУПО, поддерживаемый Всемирным Банком.

реализации проекта (ГРП), которая будет создана в рамках Министерства энергетики и водных ресурсов Республики Таджикистан (МЭВР), возьмёт на себя ответственность за реализацию отдельных мероприятий по Компонентам 1.1. На региональном уровне будет создан Центр координации проектом (ЦКП) в Нижнем подбассейне реки Вахш, который обеспечит надлежащую и планомерную реализацию мероприятий Проекта в проектных районах. Категория основных работников предусматривает наём и/или привлечение штатных специалистов и консультантов для офисов ЦУП/ГРП/ЦКП, отношения с которыми будут регулироваться на основании заключённого контракта и технического задания. В соответствии с Законом Республики Таджикистан от 05 марта 2007 года №233 «О государственной службе», сотрудники ЦУП/ЦКП (за исключением директора центра) не являются государственными служащими, так как их нанимают на контрактной основе для реализации широкого спектра проектов по развитию. Штатные специалисты Р/А отбираются для осуществления деятельности проектного центра в соответствии процедурами найма персонала, регулируемые правовыми положениями Республики Таджикистан, при условии что они проверены Банком и считаются для него приемлемыми. Отбор консультантов производится через открытый конкурс в соответствии правилами закупок ВБ.

Точное количество работников, которые будут задействованы в проекте, пока не известно. Так как, ГРП при МЭВР ещё не создан, предварительное количество сотрудников может составить 15 человек, это будет ключевой персонал и консультанты, нанятые для реализации мероприятий, запланированных Подкомпонентом 1.1.

По опыту функционирующего реализующего агентства ЦУП/АМИ и учитывая специфику проектных работ, более точному количественному определению подлежит только штат основных работников ЦУП и ЦКП. Ниже представлена предварительная информация основных работников Проекта.

Основной персонал офиса ЦУП (Душанбе)

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

Консультанты ЦУП

1. Консультант по финансовому управлению (2 чел.)
2. Консультант по закупкам
3. Консультант по защите окружающей среды
4. Консультант по социальным вопросам
5. Переводчик - консультант
6. Консультант по правовым вопросам (юрист)
7. Консультант по ИТ
8. Консультант по информационной системе управления (ИСУ)
9. Консультант по мониторингу и оценке (М&О)
10. Ассистент консультанта по мониторингу и оценке
11. Консультант по интегрированному управлению водными ресурсами (ИУВР)
12. Консультант по поддержке ассоциаций водопользователей (2 чел.)

13. Консультант по внедрению и контролю биллинговой системы Персонал Центра Координации Проектом (региональный офис)

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

Также, будет нанят вспомогательный персонал для ЦУП и ЦКП в состав которого будут входить: секретарь (1), водители (5), охранники (5) и младший вспомогательный персонал (3).

В соответствии с произведёнными подсчётами, предварительная численность основных работников занятых в данном проекте на уровне офисов ЦУП и ЦКП составляет 40 человек.

Общие подсчёты основных работников проекта офисов ЦУП/АМИ, ГРП/МЭВР и ЦКП составляют 55 человек.

2.3. Контрактные работники

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

По Компоненту 1 планируются мероприятия по наращиванию потенциала МЭВР и АМИ на национальном и бассейновом уровнях, в рамках которых будут наниматься консультативные компании по институциональному развитию, включая неправительственные организации по поддержке АВП и внедрению биллинговой системы.

В рамках Компонента 2 предусматриваются строительно-восстановительные мероприятия ирригационных инфраструктурных объектов. К строительным мероприятиям будут привлекаться подрядные и субподрядные компании. Так как мероприятия будут проводиться в основном в сельской местности, большая часть контрактных работников будут жители сельских общин. Также, в рамках данного компонента будут оказаны консультационные услуги по проектированию и авторскому надзору восстанавливаемых объектов.

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

2.4. Характеристика трудовых ресурсов

Кадровое обеспечение офиса ЦУП/АМИ. ЦУП уже обеспечен ключевым персоналом, штатными специалистами и консультантами, которые участвуют в успешной реализации мероприятий Подкомпонента 2.2. Проекта «Укрепление критически важной инфраструктуры устойчивой к природным опасностям» (УКВИУПО), поддерживаемый Всемирным Банком. Имеются резервные консультанты, которые ранее были привлечены в реализацию завершённых ирригационных проектов. Кроме того, в поддержку ключевому персоналу ЦУП практикуется наём местных и международных консультантов

в соответствующих областях, с которыми заключаются контракты или трудовые соглашения на период, необходимый для осуществления конкретных мероприятий по проекту. В целях преемственности, специалисты АМИ на национальном и бассейновом уровнях будут вовлечены в проект в качестве экспертов. Предполагается, что женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и это, скорее всего работники финансового отдела, специалисты по закупкам, защитным мерам, мониторингу и оценке, вспомогательный персонал, работающий в офисах ЦУП и ЦКП.

Кадровое обеспечение подрядчика/субподрядчика. Как показывает практика и опыт реализующего проект агентства ЦУП/АМИ, основными участниками строительно-восстановительных работ будут граждане Таджикистана. В основном, к проектным работам будут привлечены жители из того же региона, где и проходит строительство и не будут привлечены рабочие извне т.е. из других стран. Привлеченная к проектным работам сельская рабочая сила может состоять из возвратившихся трудовых мигрантов, имеющих достаточный опыт в строительстве, часть из них может быть без особых строительных квалификационных навыков с которыми будет проведено соответствующее обучение. Такого рода работники обычно нанимаются на земляные, бетонные и вспомогательные работы. Технический состав, скорее всего, будет представлен постоянным персоналом подрядчика. Преимущественно к строительству будет привлечена мужская часть сельского населения. Женщины, в строительных мероприятиях проекта, будут представлены в ограниченном количестве на лёгкие виды работ (уборка территории объекта, приготовление пищи для рабочих, мойка посуды и т.д.), так как, строительные работы являются механизированными и трудоёмкими. В соответствии со статьёй 216 Трудового кодекса Республики Таджикистан (23.07.2016 г.), № 1329, запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда.

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

2.5. Сроки трудовых требований

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

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

Контрактные работники, занятые на строительных работах будут задействованы на период от 12 до 18 месяцев. На мелкомасштабные ремонтные работы сроки трудовых отношений могут быть заключены от 2 до 3-х месяцев в зависимости от объёма работ. Все задействованные в строительстве рабочие, будут наняты на основе трудового соглашения, с указанием сроков. Оплата труда будет производиться наличными, согласно

табелю учёта рабочего времени в соответствии с выполненным объёмом работ или же денежные средства будут перечислены на расчетные счета работников.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ВОЗМОЖНЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ПЕРСОНАЛОМ

В рамках реализации мероприятий, запланированных Компонентом 2, в районах бассейнов рек Вахш и Зарафшон, проект будет финансировать работы по модернизации крупномасштабных ирригационных систем, восстановление отобранной мелкомасштабной ирригационной инфраструктуры, а также работы по защите этой инфраструктуры от паводков и селевых потоков.

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

Трудовые риски, связанные с подрядными работниками на уровне подпроекта.

Этап строительства может привести к целому ряду неблагоприятных последствий для здоровья и безопасности строителей. Строительные площадки являются потенциально опасными, поэтому там часто происходят серьёзные аварии, особенно если не обеспечиваются меры безопасности. Строительство и восстановление ирригационных инфраструктур будет включать ряд мероприятий, которые несут в себе особенно высокий риск, например, использование тяжёлого машинного оборудования; земляные работы на крутых потенциально нестабильных склонах и передвижение строительной техники. Это вызывает особую озабоченность из-за удалённости некоторых строительных площадок от больницы

Основные негативные воздействия на здоровье и безопасность связаны с:

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

Также, возможны риски социальной незащищённости при трудоустройстве без официальных договорных обязательств и ограничение в оплате труда нанятых подрядчиком сельских работников, в том числе женщин. Но, риски, связанные с договорными отношениями и оплаты труда между подрядчиком и работником, будут незначительными т.к. подпроекты будут реализовываться в основном местными подрядчиками и большинство нанятых по контракту рабочих будут местные жители.

Риски, связанные с сексуальной эксплуатацией и домогательством также оцениваются как умеренные, в основном из-за статуса национального законодательства, гендерных норм жителей сельской местности, основанных на уважении к местным правилам и традициям. Тем не менее, подрядчик будет обязан в договоре принять обязательство против использования какого-либо насилия, а Кодекс Поведения (КП) должен чётко регламентировать, что подрядчик и его персонал должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин, привлечённых к восстановительным мероприятиям проекта и их частную жизнь. Сотрудники ЦУП/АМИ, инженера по надзору за деятельностью подрядчика, специалисты по мерам социальной и экологической защиты и специалисты по мониторингу и оценке

будут проводить мониторинг и сообщать о наличии выявленных фактов или отсутствии нарушений.

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

Трудовые риски на уровне ЦУП и его региональных подразделений (ЦКП) оцениваются как умеренные т.к. регулируются Конституцией и нормативно-правовыми положениями РТ в области труда, гарантирующими право на труд, право на отдых, охрану здоровья и социальное обеспечение. Контроль за исполнением трудовых прав работающих, соблюдением договорных обязательств и безопасных условий труда, на полугодовой основе, проводится со стороны Государственной службы по надзору в сфере труда и социальной защиты населения.

Трудовые отношения с основными работниками регулируются договорными отношениями с указанием сроков, размера заработной платы и двусторонних обязательств. В своей деятельности ЦУП/АМИ, как агентство по реализации ирригационных проектов ВБ, руководствуется требованиями ВБ в области охраны и безопасности труда. В рамках проекта будет внедрён Механизм рассмотрения жалоб для работников.

Риски, связанные со здоровьем работников проекта являются существенными из-за неконтролируемой ситуации с COVID-19 и его мутировавших штаммов. На уровне офиса ЦУП создана и по настоящее время функционирует рабочая группа, которая проводит превентивные меры по недопущению распространения инфекции на рабочем месте. Ежеквартально закупаются и раздаются работникам проекта средства индивидуальной защиты, проводится обработка всех помещений офиса и на постоянной основе проводится проветривание. Большая часть действующих сотрудников прошли вакцинацию в два этапа. Превентивные меры проводятся и на уровне подрядных организаций. Со стороны ЦУП разработан образец «Плана-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19», который каждой нанятой подрядной организацией был адаптирован на своих строительных объектах.

В рамках подготовки и реализации Проекта ПУОТ будет продолжена данная практика принятия превентивных мер по недопущению распространения «COVID-19» среди персонала ЦУП/ЦРП, нанятых подрядных и консультативных организаций. По мере развития проект будет регулярно интегрировать новейшие руководства и передовые методы борьбы с COVID-19.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное законодательство

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

- ✓ Безопасный труд. Запрещается использование труда женщин и молодежи на опасных и подземных работах, а также на работах с опасными условиями труда (статья 35);
- ✓ Право на отдых. Это право обеспечивается установлением рабочего времени и предоставлением ежегодного отпуска, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законодательством (статья 37);
- ✓ Охрана здоровья. Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и
- ✓ Социальное обеспечение по старости в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (статья 39).

Трудовой кодекс Республики Таджикистан (от 26 июля 2016г.) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, напрямую связанные с защитой прав и свобод сторон трудовых отношений, установлением минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ трудоустройства, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущества, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещенными.

Соответствующие трудовые правовые положения

Принудительный труд и детский труд. Статья 8 Трудового кодекса РТ 2016 года запрещает принудительный труд. В статье 21, указывается, что работником, как стороной трудового договора, может быть гражданин, достигший пятнадцати, но в исключительных случаях с учащимися, достигшими и не достигшими четырнадцатилетнего возраста, а также с учащимися, принимающими участия в театральных постановках, киносъемочных организациях, концертах, цирковых программах и других творческих организациях без нанесения вреда их здоровью и нравственному развитию, может заключаться трудовой договор, не нарушающий учебный процесс, с согласия отца или матери или, в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, лиц, заменяющих их. Статья 74 оглашает, что, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся

общеобразовательных учреждений общего образования, образовательных учреждений начального профессионального образования и образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа. Статья 207 озвучивает права работников в трудовых отношениях, не достигших восемнадцатилетнего возраста и Статья 208 запрещает применение труда работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, на тяжёлых работах, подземных работах и работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

Заработная плата и отчисления. Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется социальной нормой» (Статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация за работу в горных районах.

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются в трудовых соглашениях и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца (статья 158). Если оплата не произведена, как указано в контракте, и это вина работодателя, работодатель должен заплатить «... дополнительные денежные средства в соответствии с учётной ставкой банка за каждый день просрочки» (статья 108). Работодатели также должны оплачивать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по особым причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а выплата после удержаний не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

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

Рабочие часы. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, меньше разрешено для лиц младше 18 лет. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в контракте/соглашении между работодателем и работником. Работодатели должны предоставлять до двух часов неоплачиваемого свободного времени каждый рабочий день для «отдыха и питания», а также оплачиваемый отгул на случай, если необходимо время, чтобы остыть, согреться или грудного кормления. Детали отгула устанавливаются в договорах/соглашениях.

Отпуск. Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники моложе 18 лет должны получать не менее 30 дней, а работники с ограниченными возможностями - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней. Отпуск без сохранения заработной платы также может

быть взят определёнными группами людей и может также быть включено в контрактах. При увольнении сотрудникам оплачивается неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы. Женщинам предоставляется декретный отпуск продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 100-дневный отпуск после родов на 100 дней с выплатой пособий из государственного социального страхования. Декретный отпуск исчисляется суммарно и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск, пока ребёнку не исполнится шесть месяцев, опять же, оплачиваемый социальным страхованием. Она может брать неоплачиваемый отпуск до достижения ребёнком трёхлетнего возраста. Её позиция гарантирована по возвращении из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск «по уходу за ребёнком» может быть использован отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/опекунами, если они действительно несут ответственность за уход за ребёнком.

Сверхурочная работа. Сверхурочные могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются с компенсационным временем или по ставке, как минимум в два раза превышающей обычную ставку. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в контракте.

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

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

По сравнению с индивидуальными спорами коллективные споры - это «неурегулированные несоответствия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по установлению и изменению условий труда на предприятиях, подписанию и выполнению коллективных договоров и контрактов, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и контрактов». Посредники выбираются по соглашению сторон (то есть представители профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в

сотрудничестве с администрацией района или города» (статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в течение 10 дней. Если соглашение не может быть достигнуто, дело передаётся в трудовой коллектив или профсоюз, который может использовать все средства закона для решения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативных актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

Жалобы. Закон об обращениях физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 года) содержит правовые положения об установленных каналах информации, по которым граждане могут подавать свои жалобы, запросы и претензии. В статье 14 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты поступления, не требующие дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, нуждающихся в дополнительном изучении.

Правовые положения по охране труда и технике безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В главе 5 Закона описываются роли и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и техникой безопасности. Закон требует от работодателей:

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасности труда на каждом рабочем месте;
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечить соответствующий режим работы и отдыха;
- Обучить работников их работе и безопасным методам работы;
- Дать инструкции по охране труда;
- Протестировать и проверять знания работников о безопасном выполнении работ;
- Проводить аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать несчастные случаи;
- Предоставить санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

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

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



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

Стандарт 2 исходит из необходимости повышения уровня занятости и формирования доходов для борьбы с бедностью и

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

Ключевые цели ЭСС 2:

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

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

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

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

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

<http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards> и

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

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Ответственность за соблюдением прав работников, обеспечение охраны труда и техники безопасности, требований национального трудового законодательства и положений ЭСС 2 возложена на администрацию ЦУП/АМИ и ГРП/МЭВР, отдел закупок, специалистов по мониторингу и оценке, специалистов по мерам социальной и экологической защиты, инженеров по надзору за строительными работами, каждый по своей специфике работ. Трудовые отношения с каждым работником будут оформлены отделами по закупкам в соответствии с национальным законодательством и требованиями Всемирного Банка с указанием сроков, размера заработной платы и двусторонних обязательств. Администрация Р/А ответственна за создание безопасных условий в офисах, обеспечение каждого работника необходимыми офисными средствами и соблюдением трудовых прав работника. На администрацию Р/А и ответственных лиц по вопросам COVID-19 будет возложена ответственность за обеспечением работников средствами индивидуальной защиты и обеспечением вспомогательного персонала, моющими и дезинфицирующими средствами для обработки всех поверхностей помещений офиса, а также проведение мероприятий по информированию. Менеджер и координатор контролирует и направляет всех работников, связанных с проектом.

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

Главный инженер ЦУП по надзору за строительством и инженера на региональном уровне будут управлять деятельностью подрядчиков и проводить надзор за качественным выполнением строительных работ. Инженера по надзору за строительными работами совместно со специалистами по защитным мерам, мониторингу и оценке будут контролировать деятельность подрядчика за соблюдением прав работников, мер по охране труда и безопасности на строительной площадке.

Операционное руководство проекта (ОРП) будет включать стандартные шаблоны контрактов и общие положения по организации строительства и производству работ (технические спецификации) в которых будут детализировано отражены меры по охране труда и технике безопасности и обязательства подрядных организаций по выполнению всех условий, отражённых в контрактной документации.

Более подробная информация отражена в разделе 9. «Управление деятельностью подрядчика».

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

- ✓ Внедрение процедур управления трудовыми ресурсами;
- ✓ Внедрение механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, механизма обратной связи. Информирование работников о назначении и способах его использования;
- ✓ Обеспечение того, чтобы контракты с подрядчиками разрабатывались в соответствии с положениями оценочных документов по мерам защиты: «Процедурами регулирования трудовых отношений» и «Рамочным документом по

управлению окружающей и социальной средой». В приложениях к контрактной документации каждой нанятой подрядной организации, должен быть прикреплен «План управления окружающей и социальной средой» (ПУОСС) и «Кодекс поведения». С каждым подрядчиком должно быть проведено согласование мер, отраженных в документе;

- ✓ Обеспечение того, чтобы каждый подрядчик составил свои планы по охране труда и технике безопасности на строительной площадке до начала строительных работ. Специалисты ЦУП должны методично отслеживать выполнение требований охраны труда в ходе активной деятельности подрядчика;
- ✓ Проведение контроля за обеспечением работников подрядчика средствами защиты и уведомлений обо всех происшествиях с работниками (травмах, болезнях и инцидентах подрядчика);
- ✓ Каждая нанятая подрядная ответственна за разработку «План-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19 на строительных объектах» и в случае его возникновения должна принять оперативные меры, отраженные в плане;
- ✓ Проведение мониторинга обучения работников. Подрядчик, в целях безопасности своих работников, должен провести вводный, первичный и повторные инструктажи на рабочем месте;
- ✓ Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Данный раздел отражает внутреннюю политику, процедуры и практический опыт ЦУП/АМИ по предотвращению и управлению рисками, указанными в Разделе 3.

6.1. Политика и опыт Реализующего Агенства

Общая ответственность за реализацию проектных мероприятий возложена на ЦУП/АМИ которая имеет достаточный опыт в управлении как социальными, так и экологическими рисками. За весь период своей активной деятельности со стороны ЦУП было реализовано и по настоящее время реализуется 5 инвестиционных проектов.

ЦУП УВРФД был создан Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 27.12.2005 г., №493. Исполнительным Агентством является Агентство по мелиорации и ирригации при Правительстве РТ.

При активной поддержке Всемирного Банка, Центр осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Таджикистан и на основании Устава центра.

Основные цели деятельности ЦУП УВРФД:

- *своевременная и эффективная реализация Проектов Всемирного Банка;*
- *обеспечение целевого и эффективного использования грантов и кредитов, которые выделены для реализации Проектов.*

Основные направления деятельности:

ЦУП является главным органом, ответственным за реализацию Проектов и реализует проектные мероприятия в соответствии с положениями и процедурами, изложенными в

Операционном Руководстве по Проекту (ОРП). ЦУП несёт общую ответственность за управление проектом, наём персонала, осуществление координации и обеспечение условий работы для работников проекта, несёт ответственность за осуществление закупок, выплат и управление финансовыми средствами проекта. Кроме того, ЦУП регулярно представляет отчёты о ходе реализации проекта, а также отвечает за обмен информацией и осуществление мониторинга и оценки деятельности Проектов. ЦУП создаёт офисы (Центры координации Проектов) на региональном уровне в зоне внедрения подпроектов.

Ответственность за осуществление общего контроля над ходом реализации мероприятий в рамках проектов возложена на Директора ЦУП и Главного Бухгалтера.

ЦКП несут ответственность за управление проектом на региональном уровне и за осуществление контроля за деятельностью подрядных организаций, неправительственных организаций (НПО), нанятых для реализации проектных мероприятий, а также проведения информационно-разъяснительных кампаний. ЦКП оказывают помощь местным общинам в реализации их подпроектов на местах. ЦКП несут ответственность за взаимодействие с областными и районными органами власти и, в случае необходимости, за установление и урегулирование отношений с местными государственными структурами, а также с представителями ассоциаций водопользователей (АВП), НПО и другими организациями-партнёрами проекта.

Ключевой персонал ЦУП:

1. Директор ЦУП
2. Менеджер Проекта
3. Главный инженер Проекта
4. Главный бухгалтер Проекта

6.2. Трудовые риски на уровне офисов ЦУП/ЦКП

В рамках подготовки дизайна проекта и его реализации, риски, связанные с персоналом проекта на уровне центрального и регионального офисов являются незначительными т.к. деятельность ЦУП/АМИ регулируется национальным законодательством и политикой Всемирного Банка. За период своей деятельности Центр нарастил достаточный потенциал для управления социальными и экологическими рисками и воздействиями, разработал внутренние процедуры регулирования трудовыми отношениями.

Процедуры найма работников проводятся на принципах не дискриминации и равных возможностей. Трудовые отношения с основными работниками ЦУП оформляются контрактами в соответствии с положениями Трудового кодекса РТ и требованиями ВБ, в помощь к основным работникам привлекаются эксперты, с которыми заключаются временные трудовые соглашения с одного до трёх месяцев. Штатный персонал ЦУП нанимается в соответствии внутренними процедурами найма персонала, регулируемые правовыми положениями Республики Таджикистан. Отбор консультантов проводится на основании положения ВБ по закупкам, где консультант может быть отобран посредством:

- открытого конкурсного отбора на основе объявления;
- ограниченного конкурсного отбора на основе трёх претендентов; и
- прямого отбора, согласно одобрения ВБ.

Соблюдение условий труда, режима времени и оплаты. В соответствии с законодательством РТ центр создаёт своим работникам нормальные условия для

выполнения норм труда. Контрактом предусматриваются обязанности работника и работодателя, где работодатель обязан:

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

Режим рабочего времени и времени отдыха. Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность работы не должна превышать 8-ми часов в день.

Условия оплаты труда. Должностная зарплата (тарифная норма) начисляется с даты подписания договора в национальной валюте за каждый проработанный день и оплачивается ежемесячно.

Работодатель обязан представить ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на следующие сроки:

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

6.3. Принудительный и детский труд, гендерная незащищённость.

Никакой детский, принудительный, недобровольный или неоплачиваемый труд не будет использоваться в каких-либо строительных работах, работах по контракту или непосредственно связанных с проектом. Проектом не предусматриваются работы, связанные с посевом и сбором какой-либо сельскохозяйственной продукции. Не предусматриваются общественные ручные работы, связанные с очисткой оросителей. Строительно-восстановительные работы будут трудоёмкими и механизированными. Тем не менее, Р/А обеспечат действенный контроль за недопущением использования принудительного и детского труда, а в рамках информационно-просветительских мероприятий, особое внимание будет уделяться освещению положений законодательства РТ и Социально-экологической политики Всемирного Банка по данной тематике. В ходе реализации проекта будет создана группа мониторинга отслеживания риска, из числа специалистов ЦУП/АМИ, представителей местных хукуматов, ответственных за права ребёнка и представителей ассоциаций водопользователей, на которых будет возложена ответственность выявлять факты и принимать меры в пределах полномочий проекта или же доводить факты до местных органов, с целью решения проблемы и принятия

соответствующих мер. Кодекс поведения подрядчика должен содержать положения о защите детей и недопущении применении труда на строительных работах.

Проблемы, связанные с гендерным насилием в рамках проекта маловероятны т.к. будут регулироваться законодательством РТ и принципами ВБ по данной вопросу. Необходимо учитывать тот факт, что строительные мероприятия будут проводиться в сельской местности и большая часть рабочих будет нанята на местном уровне. Женщины, в строительных мероприятиях проекта, будут представлены в ограниченном количестве на лёгкие виды работ (уборка территории объекта, приготовление пищи для рабочих, мойка посуды и т.д.), так как, строительные работы являются механизированными и трудоёмкими. Для реализации строительно-восстановительных работ проекта, скорее всего, будут задействованы местные подрядчики/субподрядчики. К проектной документации каждого подрядчика будет прикреплён Кодекс Поведения (КП), в которых будут отражены аспекты, где подрядчик и его работники должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин, привлечённых к восстановительным мероприятиям проекта и их частную жизнь. КП устанавливает нормы поведения внутри компании и в населённых пунктах, на территории которых действует компания, и будет одним из инструментов содействия уменьшению рисков. КП чётко определяет обязательства подрядчика, включая субподрядчика и его рабочих. В рамках компаний осведомлённости будет проводиться широкое информирование населения о возможностях проекта и внедрении МРЖ, где каждое негативно затронутое проектом лицо может подать свою жалобу для своевременного разрешения (даже если она была подана анонимно). Контроль за соблюдением норм и правил КП, рассмотрение обращений, поданных через МРЖ возложен на сотрудников ЦУП/АМИ. Специалисты ЦУП будут проводить мониторинг и сообщать о наличии выявленных фактов или отсутствии нарушений. Для расширения гендерных возможностей, т.е. большего привлечения женщин к проектным мероприятиям и получению ими соответствующих выгод, будут проводиться специализированные тренинги, направленные на повышение потенциала женщин, задействованных в ирригационном секторе.

6.4. Обеспечение здоровья работника и безопасных условий труда. Социальные риски при трудоустройстве.

Риски, связанные с безопасностью, охраны труда и здоровьем сотрудников проекта, в основном связаны с восстановлением ирригационной инфраструктуры и COVID-19. Ответственность за безопасность всех видов деятельности на объекте несёт подрядчик. Подрядчик будет соблюдать требования законов РТ об охране здоровья и обеспечении безопасности или/и контракт должен включать в себя спецификации и условия, основанные на международных стандартах. В целях обеспечения безопасного труда работников, как личного состава, так и наёмных рабочих, подрядчик, руководствуясь Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС), разработает план управления строительной площадкой. ПУОСС, как и ПРТО, будет составной частью контракта каждого нанятого Проектом подрядчика и соблюдение условий, отражённых в документах являются обязательной составляющей. Подрядчик будет обязан гарантировать, что рабочие будут использовать базовые средства защиты, пройдут базовое обучение по технике безопасности и другие профилактические меры, предусмотренные ПУОСС. Ежеквартально, подрядчик будет проводить инструктаж рабочих по соблюдению техники безопасности и охраны труда. Для наёмных рабочих

нанятых на местном уровне будет проведено общее ознакомление с учётом специфики выполняемых работ, далее будет проведён вводный инструктаж и первичный инструктаж на рабочем месте. Информация о проведённом обучении будет отражаться в журнале регистрации по технике безопасности. Подрядчик обязан соблюдать все условия, отражённые в контрактной документации и положения технических спецификаций, основанных на действующих в РТ строительных нормах и правил. Подрядчик несёт ответственность за безопасность своих рабочих и общественности, и будет обязан компенсировать любой ущерб, причинённый в результате своего небрежного отношения.

Риски социальной незащищённости при трудоустройстве являются незначительными т.к. скорее всего, как показывает практика, работодателем будет местный подрядчик. Местные сообщества обычно тесно связаны близкородственными и добрососедскими отношениями, основанные на взаимоуважении, не допускающие локальных трений. Тем не менее, каждый подрядчик/субподрядчик в соответствии с требованиями законодательства РТ должен официально оформить трудовые отношения с наёмным работником. При найме рабочей силы на местном уровне, в обязательном порядке, будет учитываться морально-психологическое качество нанимаемого, в целях предотвращения инцидентов на строительной площадке.

В соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, требованиями и положениями ЭСС 2 Всемирного Банка, все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры регулирования трудовых отношений, включая процедуры для создания и поддержания безопасной рабочей среды, включая кодекс поведения. Под общим контролем менеджера или координатора Проекта, персонал ЦУП в составе инженеров по надзору за строительными работами, специалистов по защитным мерам, мониторингу и оценке и координатора ЦКП будут управлять деятельностью подрядчика и проводить регулярный мониторинг за соблюдением всех требований, отражённых в контрактах подрядчиков. Более подробная информация отражена в разделе 9 «Управление деятельностью подрядчика».

Риск, связанный со здоровьем на уровне офисов Р/А и консультативных и подрядных организаций являются существенными из-за ситуации с COVID-19. Для проведения своевременных превентивных мер, со стороны администрации ЦУП разработаны внутренние распорядительные документы: издан Приказ № 79 от 7 мая 2020г. о формировании группы по вопросам COVID-19 и назначены ответственные лица по выполнению поручений. С мая 2020г. и по настоящее время, на ежеквартальной основе закупаются и раздаются всем работникам средства индивидуальной защиты (респираторные маски и перчатки) и кожные антисептики. Для вспомогательного персонала закупаются дезинфицирующие средства для обработки всех поверхностей помещений офиса на основе гипохлорида натрия, моющие средства для постоянной обработки рук, посуды и т.д. В настоящее время, в центральном офисе ЦУП функционирует ограниченный состав сотрудников: это ключевые работники и те, кто задействован в реализации мероприятий Подкомпонента 2.2. Проекта УКВИУПО и подготовке дизайна проекта ПУОТ. Большая часть сотрудников прошли вакцинацию, имеются сертификаты. Для обеспечения безопасности сотрудников ЦУП/АМИ, необходимым требованием администрации к сотрудникам с признаками любых простудных заболеваний является наличие справки об отсутствии коронавирусной инфекции (COVID-19). В офисе ежедневно проводится уборка и протирка с

обеззараживающими средствами всех контактных поверхностей; по 3-4 раза в день проветриваются кабинеты. Рабочее пространство каждого сотрудника организовано на достаточной дистанции друг от друга, в 2-3 метра. Все коммуникационные интерактивные проектные мероприятия (встречи, миссии, семинары и т.д.) проводятся в формате видео и аудиосвязи. На стендах офиса ЦУП и в местах общего пользования установлены информационные материалы о симптомах новой коронавирусной инфекции (COVID-19) и мерах предотвращения заражения. Памятки о соблюдении мер предосторожности размещены у входной двери в офис, возле и внутри лифта, в коридоре и уборной. Памятки о мерах предосторожности, дополнительно размещены и на других этажах того же здания, в местах общего пользования. Проводиться информирование работников о необходимости соблюдения правил личной гигиены и использовании индивидуальных защитных средств.

Отчётность, включая фотоотчёты, о превентивных мерах принимаемых администрацией ЦУП предоставляется проектным руководителям ВБ.

Превентивные меры проводятся и подрядными организациями на основе разработанного «Плана-мероприятий по профилактике/недопущению распространения COVID-19 на строительных объектах и принятие оперативных мер в случае его возникновения». Со стороны ЦУП оказано содействие в подготовке план-мероприятий и на постоянной основе предоставляются рекомендации. Данная практика будет продолжена в рамках реализации мероприятий проекта ПУОТ.

7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ

Законодательство Таджикистана запрещает лицам, не достигшим 18 лет, выполнять «вредные для здоровья или тяжелые» работы, и существуют особые требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям работы. ЦУП/АМИ следит за тем, чтобы лица в возрасте до 18 лет не работали строителями, если они не были наняты для работы в офисе.

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Для этого работникам потребуется предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную документацию. Если будет обнаружено, что ребенок в возрасте до минимального работает в проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовой деятельности или вовлечения ребенка ответственным образом с учетом наилучших интересов ребенка.

8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Проект создаст Механизм рассмотрения жалоб для работников проекта в соответствии с СЭС 2 до начала вступления в силу проекта. МРЖ будет основан на существующем национальном механизме, где согласно законодательству Республики Таджикистан, используются правовые положения, отражённые в «Законе Республики Таджикистан об обращениях физических и юридических лиц». По сущности, он будет функционировать на двух уровнях – первый на центральном уровне для работников офисов ГРП/МЭВР и ЦУП/АМИ, и другой, для работников подрядных организаций. Второй уровень предусматривает подачу жалоб и других видов обращений в основном со стороны

работников подрядных организаций. Жалобы можно подавать на действия или решения работодателей, которые, по мнению заявителя, не были выполнены или выполняются несправедливым образом. Жалобы могут быть поданы анонимно, и конфиденциальность будет обеспечена во всех случаях, в том числе, когда лицо, подающее жалобу известно.

8.1 Структура МРЖ работников

МРЖ для данного проекта структурирован на двух уровнях: региональный/подрядчик и центральный/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. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 15 дней, она будет передана на центральный уровень в ЦУП.

Центральный уровень: Группа по рассмотрению жалоб под председательством менеджера ЦУП, в состав которой входят представители АМИ и Инспекции труда при МТМЗН. Специалист ЦУП по мерам социальной защиты будет выполнять функции секретаря группы, ответственного за рассмотрение и обработку жалоб. Он/она будет нести ответственность за обобщение количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от сотрудников проекта из целевых регионов.

Срок разрешения жалобы на центральном 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.

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

8.2 Журналы жалоб

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

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

Журнал должен содержать следующую информацию:

- Имя человека, его/ее местонахождение и детали его/ее жалобы;
- Дата подачи жалобы и дата загрузки в базу данных проекта;
- Сведения о предлагаемых корректирующих действиях;
- Дата, когда предлагаемое корректирующее действие было отправлено заявителю (при необходимости);
- Сведения о собрании Группы по управлению жалобами (при необходимости);

- Дата, когда жалоба была закрыта; и
- Дата, когда ответ был отправлен заявителю.

8.3 Мониторинг и отчётность по жалобам

Ответственный сотрудник подрядчика несет ответственность за:

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

Специалист ЦУП по социальному развитию несет ответственность за:

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

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

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

9. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА

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

Основные негативные воздействия на здоровье и безопасность связаны с:

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

Основные моменты по ущемлению прав рабочих, связаны с:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В целях предотвращения возникновения споров с местным населением, подрядчик на основе Кодекса поведения, разработанного Р/А устанавливает и соблюдает нормы поведения рабочих. Кодекс поведения чётко регламентирует, что подрядчик и его

персонал должны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин и их частную жизнь.

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

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

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

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

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

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

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

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