



**Государственный
комитет Республики
Узбекистан по лесному
хозяйству**

**Проект по восстановлению устойчивых
ландшафтов в Узбекистане**

P174135

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

г. Ташкент, Узбекистан

март 2022 года

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	2
1.1. Справочная информация, компоненты и планируемые инвестиции по Проекту	2
1.2. Цель Процедур управления трудовыми ресурсами.....	8
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	9
2.1. Виды работников	9
2.2. Количество работников проекта	10
2.3. Характеристики работников проекта.....	12
2.4. Временные рамки, предусмотренные требованиями в сфере труда.....	12
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ ТРУДА ..	13
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ	16
4.1 Национальное трудовое законодательство Узбекистана	16
4.2 Социально-экологические стандарты Всемирного банка: СЭС2.....	20
4.3 Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС2 Всемирного банка.....	21
5. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ	22
5.1. Требования законодательства Республики Узбекистан об охране труда и технике безопасности.....	22
6. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ	26
7. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ	28
8. ВОЗРАСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ	28
9. УСЛОВИЯ	30
10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	30
10.1 Описание Механизма рассмотрения жалоб	30
10.2 Процесс разрешения жалоб	31
10.3 Мониторинг и отчетность по жалобам.....	37
10.4 Каналы приема жалоб	37
10.5 Существующий МРЖ в Госкомлесе	38
10.6 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	38
11. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ	39
ПРИЛОЖЕНИЯ	41
Приложение 1. Содержание и образец кодекса поведения.....	41
Приложение 2. Пример оценки опасных видов работ и их последствия для здоровья работающих детей	46
Приложение 3. Пример регистрационной формы жалобы	48

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Справочная информация, компоненты и планируемые инвестиции по Проекту

Проект является частью Региональной программы по обеспечению устойчивости ландшафтов для стран Центральной Азии RESILAND CA+, цель которой заключается в повышении жизнестойкости региональных ландшафтов в Центральной Азии. Региональное воздействие Программы будет измеряться путем агрегирования результатов отдельных страновых проектов RESILAND CA+ и мониторинга результатов мероприятий, осуществляющихся на региональном уровне. Целью развития проекта (ЦРП) является расширение территории, на которой применяется устойчивое управление ландшафтами, в отдельных районах Узбекистана и продвижение сотрудничества Узбекистана со странами Центральной Азии в области восстановления трансграничных ландшафтов.

Проект будет финансироваться за счет кредита MAP в размере 142 миллиона долларов США, гранта трастового фонда PROGREEN в размере 8 миллионов долларов США и гранта трастового фонда Партнерского механизма «Корея-Всемирный банк» (KWPF) в размере 3 миллионов долларов США. Реализацию Проекта будет осуществлять Госкомлес в течение пятилетнего периода. Проектные мероприятия подразделяются на следующие четыре взаимосвязанных компонента, которые также подразделяются на подкомпоненты.

Компонент 1: Укрепление институтов и мер политики, и региональное сотрудничество. В рамках данного компонента будет осуществляться финансирование услуг, товаров, обучения и практических семинаров, а также операционных затрат. В рамках подкомпонента 1.1 будет осуществляться поддержка разработки соответствующих мер политики, а также реформы законодательной базы и институциональной структуры в целях восстановления и устойчивого управления лесными ландшафтами в Узбекистане. Будет разработана первая в стране Национальная инвентаризация лесов (НИЛ), которая, помимо прочего, будет способствовать повышению потенциала в области планирования для поддержки целей Узбекистана в области НБДЗ и ОНУВ. Подкомпонент 1.2 будет поддерживать разработку Платформы на основе информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) для восстановления лесного ландшафта (ВЛЛ) и управления лесами в Проектном институте «Урмонлойиха» Госкомлеса, в целях поддержки принятия основанных на данных решений по вопросам планирования в области управления и восстановления лесов и ландшафтов, в том числе, по вопросам лесонасаждения и восстановления лесов, а также других инвестиций в ВЛЛ. В рамках подкомпонента 1.3 будет осуществляться продвижение сотрудничества Узбекистана со странами Центральной Азии в области восстановления трансграничных ландшафтов путем создания региональной онлайн базы данных по устойчивому управлению и восстановлению ландшафтов в целях содействия гармонизации мер политики и стратегий, а также в целях устранения новых возникающих угроз в области климата на региональном уровне. Результаты данного компонента, распространяемые на региональном уровне, касаются взаимного обогащения знаниями и гармонизации мер политики, стандартов, технологий, а также последовательности методов оценки в области восстановления трансграничных ландшафтов среди стран Центральной Азии.

Подкомпонент 1.1: Укрепление институтов и мер политики. Данный подкомпонент будет реализован на национальном уровне, при этом, основное внимание будет уделяться землям государственного лесного фонда (ГЛФ), ОЗ различных категорий, а также лесным ландшафтам, подпадающим под другие категории/ секторы законного землевладения. Целевые области будут служить в качестве пилотных проектов для мер политики и законодательных мер, а также для реализации пилотных интегрированных планов землепользования. Будет оказываться поддержка в отношении следующих пяти групп мероприятий: (i) разработка единой политики и институциональной реформы управления лесными ландшафтами, гармонизация законодательной базы по управлению лесами и ландшафтами посредством разработки всеобъемлющего Лесного кодекса, отражающего более обширную роль лесов в ландшафтах, а

также разработка национального стратегического плана (мастер-плана и плана действий) для ВЛЛ, управления лесами, а также подходов к совместному управлению с сообществами и группами пользователей для решения вопросов ВЛЛ. Результаты работ будут представлены в Правительство для утверждения; (ii) проведение первой в Узбекистане НИЛ и создание Национальной системы мониторинга лесов (НСМЛ) для предоставления данных для принятия решений по вопросам управления и восстановления лесов и ландшафтов; (iii) укрепление потенциала Научно-исследовательского института лесного хозяйства и проведение целевых прикладных полевых исследований; (iv) наращивание человеческого потенциала в области мониторинга, планирования и осуществления ВЛЛ и управления лесами, а также использование сельских школ в качестве опорных точек для мобилизации сообществ; а также (v) обзор заявленных целей в части НБДЗ в Узбекистане и их уточнение на основе новой информации от НИЛ/НСМЛ о состоянии деградации, включая представление пересмотренного информационного документа на утверждение Правительства.¹

В течение первых двух лет реализации в рамках Проекта будут проводиться следующие мероприятия: поддержка процесса пересмотра мер лесной политики; оказание поддержки в гармонизации текстов законодательных актов; осуществление подготовки, запуска и реализации первой НИЛ; введение в действие НСМЛ, разработка программы прикладных исследований, адаптированной под потребности Проекта; а также определение программы по наращиванию потенциала. В течение последних трех лет реализации, будет действовать система НИЛ; будет разработан Стратегический мастер-план по ВЛЛ; будет подготовлен проект нового Лесного кодекса; будет действовать функциональная система мониторинга ВЛЛ; а также будет повышен необходимый потенциал.

Подкомпонент 1.2: Разработка ИКТ платформы для восстановления и управления лесным ландшафтом. Создание ИКТ платформы для ВЛЛ и управления лесами в Проектном институте «Урмонлойиха» в качестве двусторонней информационной системы управления лесами, которая: осуществляет мониторинг лесонасаждения, восстановления лесов, естественного возобновления лесов, а также изменения в пользовании лесными угодьями; является информационной платформой для реагирования на стихийные бедствия; содержит большие данные о лесах с мобильным приложением; а также является инструментом поддержки в принятии решений, который генерирует адаптированные рекомендации по набору связанных с лесом тем для принятия решений, планирования и мониторинга операций по восстановлению лесов и управлению ими, а также действий по реагированию на стихийные бедствия и обеспечению готовности. В рамках данного подкомпонента будет использоваться техническая поддержка Лесной службы Республики Корея (KFS), которая имеет опыт в разработке таких ИКТ платформ. В рамках данного подкомпонента также будет осуществляться финансирование разработки удобных для пользователя руководств по Платформе, закупка соответствующего оборудования ИКТ для Проектного института «Урмонлойиха» при Госкомлесе, а также вовлечение персонала Госкомлеса и *лесхозов* посредством обучения, уделяя особое внимание женскому персоналу. Новая платформа на основе ИКТ также будет способствовать созданию исходных карт площадок для экотуризма.

Подкомпонент 1.3: Укрепление регионального сотрудничества. Целью данного подкомпонента является продвижение сотрудничества Узбекистана со странами Центральной Азии по вопросам трансграничного сотрудничества и восстановления ландшафтов, принимая во внимание насущную потребность в устранении возникающих угроз на региональном уровне, в том числе, последствий изменения климата. Мероприятия, поддерживаемые в рамках данного подкомпонента, будут направлены на поддержку Программы по обеспечению устойчивого ландшафта RESILAND CA+, обеспечат улучшенное управление и руководство общими ресурсами, будут использовать экономию за счет масштабов в отношении регионального экотуризма, а также будут способствовать коллективным действиям по достижению этих и других общих целей. Данный подкомпонент позволит странам объединиться для устранения

¹ См. [INDC Uzbekistan 18-04-2017_Eng.pdf \(unfccc.int\)](#).

вызовов, нахождения региональных решений для общих вызовов, с которыми сталкиваются разные страны и, соответственно, для продвижения глобальных общественных благ. Ресурсы подкомпонента будут использованы для финансирования создания и управления региональной онлайн базой данных по устойчивому управлению и восстановлению ландшафтов, прикрепленной к Центрально-Азиатской климатической информационной платформе (ЦАКИП), управляемой Исполнительным комитетом Международного фонда спасения Арала и Региональным экологическим центром Центральной Азии (РЭЦЦА) в рамках программы CAMP4ASB.² Региональная онлайн база данных будет предназначена для хранения и обнародования данных и публикаций по устойчивому управлению и восстановлению ландшафтов, а также позволит вести двусторонний диалог и осуществлять обмен знаниями между различными заинтересованными сторонами по соответствующим тематикам.

В рамках данного подкомпонента будет оказываться поддержка в реализации нескольких ключевых региональных мероприятий, определенных Международной конференцией по устойчивому развитию (ICSD) в ее 10-летней Региональной экологической программе по устойчивому развитию, в том числе: (i) разработка Меморандума о взаимопонимании (MoV) для облегчения пересечения границ для экотуризма в охраняемых зонах и на уникальных природных территориях, находящихся в совместном пользовании стран, (ii) разработка MoV по использованию единых современных методов инвентаризации разнообразия флоры и фауны и состояния экосистемы трансграничных коридоров, (iii) разработка совместного трансграничного плана управления экологическими коридорами для мигрирующих животных, а также соглашений о трансграничном сотрудничестве для решения проблем охраны ключевых видов и ареалов обитания, в том числе ОЗ от пожаров, инвазивных видов и т.д., (iv) разработка протокола использования природных решений, включая борьбу с эрозией и посадку деревьев вдоль дорог для повышения их жизнестойкости; а также (v) разработка MoV для определения трансграничного «Парка мира» между странами в соответствии с Инициативой мирного лесопользования Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием (КБО ООН) (2020).³

Компонент 2: Улучшение устойчивых ландшафтов и укрепление устойчивых средств к существованию. В рамках данного компонента будет осуществляться финансирование работ, консультационных услуг, неконсультационных услуг, товаров, соразмерных грантов для развития предприятий, обучения и практических семинаров, а также операционных затрат. В рамках подкомпонента 2.1 будет осуществляться финансирование разработки комплексов мероприятий, основанных на повышении устойчивости лесов и деревьев и направленных на обеспечение ценности в сфере производства и услуг, а также на восстановление, ведущее к улучшению и повышению устойчивости лесных ландшафтов в коридорах Проекта. В рамках подкомпонента 2.2 будет осуществляться финансирование мероприятий, которые будут стимулировать сообщества в пределах коридоров к участию в практиках восстановления и управления ландшафтами посредством укрепления устойчивых средств к существованию и повышения дохода бенефициаров в целевых районах. Эта задача будет осуществляться путем предоставления финансовых и нефинансовых услуг существующим и новым предприятиям. *Результаты данного компонента, распространяемые на региональном уровне, касаются улучшения связанности и целостности природных ресурсов в разных странах (включая биоразнообразие), повышения жизнестойкости ключевой региональной инфраструктуры (например, дорог и железных дорог), а также повышения жизнестойкости и снижения неустойчивости основанных на управлении природными ресурсами средств к существованию сообществ в пределах коридоров.*

Подкомпонент 2.1: Улучшение восстановления и управления ландшафтом, основанных на деревьях. Основные мероприятия, поддерживаемые в рамках данного подкомпонента, будут

² URL: <https://ca-climate.org/eng/cacip.php>.

³ URL: <https://www.unccd.int/news-events/unccd-ready-welcome-countries-new-peace-forest-initiative>.

включать следующее⁴: (i) классификация экологических районов: разработка трехуровневой системы классификации объектов на основе электронной геоинформационной системы (ГИС) в качестве инструмента поддержки в принятии решений, в том числе, для приведения видов в соответствие с характеристиками районов, которые будут связаны с интегрированными планами землепользования для коридоров Проекта и будут поддерживать эти планы; (ii) ориентированные на производство мероприятия с целью защиты/ восстановления; а также (iii) ориентированные на экосистемные услуги мероприятия для поддержки управляемой фермерами естественной регенерации и других форм реабилитации, восстановления⁵ и защиты, экологических структур, биоразнообразия (через агробиоразнообразие посредством посадки местных видов фруктовых и ореховых деревьев), а также программы «Зеленый» работник». Будет поддерживаться развитие типовых питомников, в том числе для диких сортов семян в целях поддержания агробиоразнообразия, для обеспечения поставок качественного подвоя для мероприятий по восстановлению. Принимая во внимание структурные ограничения климата, почв и топографию, все мероприятия по основанному на деревьях восстановлению будут направлены на одновременное создание ценности в сфере производства и услуг, и, по мере возможности, на разрешение гибкого управления в целях содействия в реагировании на будущие изменения в физических условиях произрастания и/или изменении спроса на продукты и услуги. Различные уровни доступа к земельным, финансовым, временным ресурсам, а также уровни навыков участвующих субъектов позволят получать информацию при определении вида и масштаба какого-либо мероприятия.

Ожидается, что мероприятия по восстановлению будут оказывать положительное воздействие на водный баланс в районах проекта, поскольку усиленный лесной покров будет способствовать улучшению влагоудерживающей способности почв. Кроме того, при том понимании, что управление водными ресурсами является ключевым фактором для восстановления ландшафта, во всех мероприятиях будет уделяться особое внимание эффективным техникам водопользования и водосбора (включая сбор дождевой воды, использование гидрогелей и т.д.), а также гидрологии в целях минимизации потери верхнего слоя почвы, затопления и заиливания. В тех случаях, когда это возможно, также будет проводиться восстановление *тугайных* лесов для стабилизации берегов водных потоков. Выбор видов и участков для основанных на деревьях мероприятий будет ориентироваться на экологическую классификацию районов в целях обеспечения оптимальной эффективности водопользования. В рамках восстановления ландшафтов будут рассматриваться простые меры по контролю выпаса и обеспечению пожарной безопасности. Особое внимание будет уделено привлечению к участию в мероприятиях женщин, молодежи и других маргинализированных групп, а также частного сектора. Программа «Зеленый» работник⁶ будет опираться на основанные на участии интегрированные планы землепользования, разработанные для соответствующих районов при технической поддержке Проектного института «Урмонлойиха» при Госкомлесе, и будет реализована посредством привлечения местных организаций и сообществ к участию в качестве поденных работников, либо посредством программ поддержки сообществ, в мероприятиях, которые прямо или косвенно способствуют восстановлению ландшафтов коридоров.

Реализация подкомпонента будет проводиться поэтапно, в течение пятилетнего срока, предусмотренного в проекте. В первые 18-24 месяцев реализации подкомпонент будет реализован в отдельных регионах, районах и селах/ кластерах совместно с подготовительными мероприятиями для масштабируемой реализации в течение периода с 3 по 5 годы.

⁴ Поддерживаемые зоны [лесопосадок](#) были выбраны с помощью новой Рейтинговой системы Всемирного банка для жизнестойкости проектов, основанной на климатических прогнозах районов, подверженности опасным факторам, воздействиям, а также мерах по смягчению рисков. Мероприятия будут расположены в порядке приоритетности в соответствии с основными движущими факторами деградации в каждой области и их соответствующим воздействием.

⁵ С использованием Методологии оценки перспектив восстановления лесных ландшафтов Международного союза охраны природы (IUCN). URL: <https://www.iucn.org/theme/forests/our-work/forest-landscape-restoration/restoration-opportunities-assessment-methodology-roam>.

⁶ Универсальное определение программы «Зеленый» работник отсутствует. Для целей настоящего Проекта, Программа предоставит возможности для получения средств к существованию для сообществ, особенно для молодежи и женщин, чтобы нарастить создание рабочих мест и участие сообществ в лесонасаждениях и восстановлении лесов, а также в других мероприятиях по озеленению, направленных на восстановление ландшафтов.

Подкомпонент 2.2 Укрепление устойчивых средств к существованию и цепочек стоимости.

Основными мероприятиями в рамках данного подкомпонента являются формирование и укрепление групп по средствам к существованию и предприятий; проведение оценок рынка для определения основанных на спросе мероприятий по получению средств к существованию; проведение бизнес-обучения и поддержка в разработке бизнес-планов в целях формирования основы для предложений на получение соразмерных грантов, предоставляемых в рамках данного подкомпонента; а также предоставление услуг по поддержке развития перерабатывающего бизнеса, установление связей и сотрудничества с коммерческими банками, ассоциациями частного сектора и другими программами развития, которые предоставляют основанные на кредитах финансовые услуги, а также поддерживают инфраструктуру и цифровизацию в целях обеспечения устойчивости.

Данный подкомпонент будет реализован в селах/ кластерах сел, расположенных в пределах ОЗ или прилегающих к ОЗ в шести коридорах проекта, при этом, в части поддержки будет применяться двойной подход к реализации: (i) улучшение или расширение существующих предприятий, где Группа реализации проекта (ГРП) будет работать с соответствующими лесхозами, региональными государственными учреждениями и текущими программами поддержки предприятий для оказания «легкого технического содействия»; а также (ii) создание новых основанных на группах предприятий, принадлежащих членам сообществ, которые являются бедными или подвержены воздействию деградации земель и изменения климата. В течение первых 6-8 месяцев реализации ГРП наймет специалистов по источникам средств к существованию регионального уровня, привлечет Партнеров по техническому содействию (ПТС) и Посредников по делам с сообществами (ПДС), организует установочные семинары для должностных лиц местных органов власти и заинтересованных сторон, подготовит план реализации, проведет базовое исследование/оценку рынка в целевых селах, а также разработает предварительную Информационную систему мониторинга (ИСМ) для осуществления мониторинга компонента. Начиная с девятого месяца, оба курса будут поддерживаться путем оказания надежного ТС, а также предоставления поддержки в развитии бизнеса как существующим, так и новым предприятиям. Для управления реализацией подкомпонента будет подготовлено Руководство по работе с сообществами (СОМ).

Компонент 3: Улучшение охраняемых зон и экотуризма. В рамках данного компонента будет осуществляться финансирование работ, консультационных услуг, неконсультационных услуг, товаров, обучения и практических семинаров, а также операционных затрат. В рамках компонента будет осуществляться финансирование мероприятий, продвигающих практики устойчивого управления земельными и природными ресурсами посредством улучшенного управления Зааминским национальным парком и Зарафшанским национальным парком, а также с помощью устойчивого экотуризма. *Результаты данного компонента, распространяемые на региональном уровне, будут заключаться в улучшении условий для регионального развития экотуризма и сохранения биоразнообразия. Эти охраняемые зоны также содержат значительные запасы углерода, обеспечивая преимущества поглощения углерода.*

Подкомпонент 3.1: Улучшение управления охраняемыми зонами. В рамках данного подкомпонента будет осуществляться финансирование улучшенной охраны и руководства двумя ОЗ, находящимися под управлением Госкомлеса – Зааминский национальный парк (Джизакская область) и Зарафшанский национальный парк (Самаркандская область).⁷ Планы управления ОЗ будут обновляться и, при необходимости, совершенствоваться, а также будут созданы два новых информационно-туристических центра (по одному в каждом парке), которые помогут привлечь, вдохновить, вовлечь в диалог и обучить растущее число туристов в обоих парках, а также в сообществах, проживающих поблизости от парков. Кроме того, будут определены другие инвестиции в соответствии с последними Планами управления. Они могут включать: (i)

⁷ Ожидается, что в течение пятилетнего срока реализации проекта эти две охраняемые зоны станут соответствовать критериям для включения в Зеленый перечень охраняемых и сохраненных территорий IUCN, впервые в Центральной Азии. URL: <https://iucngreenlist.org/>.

дополнительные объекты для посетителей, такие как новые или восстановленные пешеходные тропы, видовые площадки, смотровые площадки, места для пикника, площадки для кемпинга; (ii) инфраструктуру управления ОЗ, например, небольшие парковые здания (штаб-квартиры, аванпосты смотрителей, жилье для персонала и т.д.), а также улучшение физической демаркации или указателей; (iii) оборудование, которое может включать транспортные средства, полевое оборудование и офисное оборудование; а также (iv) дополнительные текущие расходы на мероприятия по управлению ОЗ, связанные с реализацией проекта, такие как приобретение офисных и полевых материалов, сухих пайков, топлива, поддержка вспомогательных работников парка (например, волонтеров из числа местных жителей), если таковые имеются, обслуживание границ и обслуживание оборудования в течение ожидаемого пятилетнего срока реализации проекта.

Подкомпонент 3.2: Улучшение экотуризма. В рамках данного подкомпонента будет осуществляться финансирование мероприятий, продвигающих экологически устойчивые и климатоустойчивые формы экотуризма, направленного как на отечественных туристов, так и на потенциально увеличивающееся количество международных туристов. Будут вложены инвестиции в объекты, расположенные на территории или рядом с территорией земель ГЛФ, такие как Бабатаг и Узун (Сурхандарьинская область), Пап (Наманганская область), Колгансыр (Сырдарьинская область), а также Китаб и Шахрисабз (Кашкадарьинская область) и национальные парки в Джизакской, Самаркандской, Сурхандарьинской, Наманганской, Сырдарьинской и Кашкадарьинской областях. Мероприятия будут дополнять текущий финансируемый Всемирным банком Проект «Комплексное городское развитие средних городов» (ПКГРСГ, P162929) посредством модернизации «узловых поселений»⁸ и создания сельско-городских туристических коридоров в целях реализации увеличившихся и устойчивых уровней посещения страны туристами. Виды инвестиций, которые могут быть рассмотрены в рамках данного подкомпонента, включают, помимо прочего, совершенствование базовой инфраструктуры, систем троп, зон для пикника и кемпинга, а также соответствующих рекреационных объектов, которые способствуют устойчивому использованию природных ресурсов; создание исходных карт потенциальных площадок для экотуризма, связывание мелких поселений с тропами для продвижения устойчивого использования природных ресурсов, содействие диверсификации экономической деятельности и потенциалу экономического развития, в сочетании с мероприятиями по привлечению частного сектора в рамках Проекта. В рамках данного подкомпонента также будет осуществляться финансирование мероприятий по продвижению экотуризма, особенно ориентированных на планируемые коридоры проекта, а также финансирование технических исследований, связанных с экотуризмом.

В рамках обоих подкомпонентов будет финансироваться обучение и ТС, в частности связанное с управлением ОЗ и экотуризмом, для смотрителей парков и другого персонала ОЗ, для квалифицированного персонала, управляющего ОЗ, а также для лесных предприятий при подготовке ими бизнес-планов, связанных с экотуризмом, для лесхозов, ННО/ отраслевых ассоциаций, частных компаний, других субъектов, которые могут заключать с Госкомлесом соглашения о совместном управлении в отношении конкретных земельных участков, а также для поставщиков услуг экотуризма местного уровня. При проведении обучения и оказании ТС особое внимание будет уделено женщинам. Реализация данного компонента будет проводиться поэтапно для того, чтобы позволить осуществить инвестиции на местах после завершения ключевых исследований в области планирования. В течение первых 18 месяцев реализации Проекта будет создан информационно-туристический центр экологического проектирования в

⁸ Для целей мероприятий по Проекту, «узловые поселения» определены как типичные периферийные небольшие городки или села, расположенные в районах, прилегающих к природным территориям, которые связаны общими характеристиками (экономическое, административное, территориальное развитие, управление природными ресурсами и др.). Они выполняют функции точек входа на площадки для экотуризма (естественные среды обитания, леса, горные тропы, зоны отдыха, расположенные на озерах/ водохранилищах, а также другие природные или расположенные на фермах зоны отдыха); зачастую такие поселения предоставляют экотуристам места для проживания, товары и услуги, а также имеют значительное взаимное воздействие в отношении окружающих районов. Как таковые, «узловые поселения» являются неотъемлемой частью цепочки стоимости экотуризма.

каждом из двух Национальных парков, поддерживаемых в рамках проекта. Аналогичным образом, новые инвестиции в экотуризм на территории и рядом с территорией земель ГЛФ будут основываться на последних или обновленных стратегических исследованиях, технических проектах, а также на документации управленческого планирования в целях содействия в обеспечении успеха и устойчивости таких инвестиций. Обучающие мероприятия, курсы и консультирование в рамках ТС будут уточнены в течение Года 1 реализации проекта и будут предоставляться на протяжении всего срока реализации Проекта.

Компонент 4: Управление и координация проекта. В рамках компонента 4 будет осуществляться финансирование консультационных услуг, неконсультационных услуг, товаров, оборудования, обучения, дополнительных операционных затрат и других приемлемых расходов, связанных с реализацией проекта. В рамках Госкомлеса - Управление международных отношений и развития экотуризма (Госкомлес - МОРЭ) будет создана ГРП для координации реализации, управления проектом, выполнения задач в части координации и отчетности (включая подготовку годовых планов работ и бюджетов), мероприятий по закупкам, управления финансами в части средств проекта, найма внешних аудиторов, управления знаниями, разработки и обеспечения функционирования программы взаимодействия по проекту, механизма рассмотрения жалоб, а также мониторинга и оценки (МиО) и отчетности. ГРП также будет отвечать за обеспечение и мониторинг выполнения мер по устранению социально-экологических рисков и воздействий в рамках проекта, а также за то, чтобы уделять должное внимание участию граждан и гендерным аспектам согласно структуре Проекта.

1.2. Цель Процедур управления трудовыми ресурсами

Для определения и устранения экологических и социальных рисков и воздействий в настоящем Проекте были применены Социально-экологические принципы (СЭП) Всемирного банка. Один из десяти Социально-экологических стандартов (СЭС), касающийся Рабочего персонала и условий труда (СЭС2), требует от Заемщиков разрабатывать Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). В ПУТР представлены мероприятия, которые могут повлечь риски и воздействия, связанные с рабочим персоналом и условиями труда, основные требования к рабочему персоналу и условиям труда, а также определенные риски, воздействия и пробелы в части требований. ПУТР охватывает процедуры, реализуемые для устранения пробелов и управления рисками и воздействиями, в том числе, ресурсы, необходимые для устранения таких рисков и воздействий. ПУТР представляет собой динамичный документ, который был инициирован на начальном этапе подготовки проекта и который пересматривается и обновляется на протяжении всего периода разработки и реализации проекта.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

СЭС2 по Рабочему персоналу и условиям труда признает необходимость создания рабочих мест и формирования доходов для успешной борьбы с бедностью и обеспечения инклюзивного экономического роста. Наряду с национальным трудовым законодательством, СЭС2 направляет исполнительное агентство и позволяет ему содействовать здоровым взаимоотношениям между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития, обеспечивая справедливое отношение к работникам проекта, а также безопасные и здоровые условия труда.

2.1. Виды работников

СЭС2 распределяет работников по следующим категориям: работники, непосредственно задействованные в проекте; контрактные работники; работники, занятые на общественных работах; и работники основных поставщиков. Настоящий ПУТР применяется к работникам проекта в значении, определенном в СЭС2. Настоящий ПУТР ориентирован на лиц, непосредственно задействованных в ГРП для выполнения задач в связи с проектом (работники, непосредственно задействованные в проекте), а также на персонал, работников, занятых на общественных работах, контрактных работников и работников основных поставщиков. При подготовке настоящего ПУТР работники, занятые на общественных работах, контрактные работники и работники основных поставщиков еще не определены на данном этапе. Согласно оценкам, общее количество работников Госкомлеса, выделенных для данного проекта, составляет приблизительно 40 человек, в том числе 11 человек, проживающих в городе Ташкенте, и 16 человек, проживающих в восьми охраняемых зонах проекта. Однако если на этапе реализации будут определены иные работники, помимо непосредственно задействованных в проекте, ПУТР будет обновлен.

Работники, непосредственно задействованные в проекте

Работником, непосредственно задействованным в проекте, является работник, с которым Заемщик имеет непосредственные договорные трудовые отношения и при этом осуществляет определенный контроль за работой, условиями труда и обращением с работником проекта. Работник нанимается или привлекается Заемщиком, оплата его труда производится непосредственно Заемщиком, и на работника распространяются повседневные распоряжения и контроль Заемщика. Примерами работников, непосредственно задействованных в проекте, могут служить лица, нанятые или привлеченные группой реализации проекта Заемщика для осуществления разработки и надзора, мониторинга и оценки, либо для осуществления взаимодействия с сообществами по вопросам, связанным с проектом.

Контрактные работники

Контрактным работником является работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работ или оказания услуг, связанных с основными функциями проекта, когда третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. При таких обстоятельствах, между третьей стороной и работником проекта имеются трудовые отношения, даже если работник проекта работает над проектными мероприятиями на постоянной основе. Контрактными работниками являются те, кто задействованы в строительных работах, а также в мероприятиях, связанных с инвестициями в инфраструктуру и поддержкой источников средств к существованию.

Работники, занятые на общественных работах

Некоторые проекты, финансируемые Всемирным банком, могут включать использование работников, занятых на общественных работах, в целом ряде обстоятельств, в том числе, когда рабочий персонал предоставляется сообществом в качестве вклада в проект или когда проекты разрабатываются и осуществляются в целях стимулирования развития, проводящегося по

инициативе сообществ. Работники, занятые на общественных работах, не будут участвовать в каких-либо подпроектах, реализуемых в рамках Проекта UZ RESILAND.

Работники основных поставщиков

Работником основных поставщиков является работник, нанятый или привлеченный основным поставщиком, предоставляющим товары и материалы для проекта, когда основной поставщик осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с таким лицом. Как ожидается, в число работников основных поставщиков будут входить работники сторонних компаний, которые будут предоставлять механизмы и/или оборудование для строительства, компонента инфраструктурных инвестиций проекта, а также работники компаний, которые будут предоставлять аппаратные средства, оказывать услуги по обеспечению безопасности и очистке территорий.

2.2. Количество работников проекта

В настоящее время точное количество работников проекта, которые будут задействованы в Проекте, неизвестно. Однако некоторые оценочные цифры указаны ниже. Они основаны на текущем штате Госкомлеса, находящемся в городе Ташкенте и в охраняемых зонах, предусмотренных Проектом.

Работники, непосредственно задействованные в проекте. Реализация проекта будет осуществляться Группой реализации проекта (ГРП) при Госкомлесе, которая будет создана для ежедневного руководства проектом и будет играть связующую роль между Госкомлесом и ВБ. Работники, непосредственно задействованные в проекте, будут состоять из «специалистов или технических консультантов» – нанятых ГРП на полную или частичную занятость – в рамках проекта.

Согласно оценкам, общее количество работников Госкомлеса, выделенных для данного проекта, составляет приблизительно 40 человек, в том числе 11 человек, проживающих в городе Ташкенте, и 16 человек, проживающих в восьми охраняемых зонах проекта. Работники Госкомлеса, работающие в рамках всех компонентов проекта, включают следующие должности: руководитель Проекта, бухгалтер, координаторы Проекта (8), специалист по инвестициям, специалист по кредитованию, специалист по развитию лесного хозяйства, специалист по закупкам, специалист по мониторингу и оценке (3), специалист по охране окружающей среды (3), специалист по социальным и гендерным вопросам (3), юрист, устный/ письменный переводчик (3), а также региональный технический персонал (8).

Таблица 2.1: Работники проекта

№	Название области	Название охраняемой зоны	Название должности	Вид работников	Кол-во работников проекта	
					Мужчины	Женщины
1.	Джизакская	Зааминский национальный парк	Координатор проекта (каждый); Областной технический персонал (каждый);	Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
2.	Самаркандская	Зарафшанский национальный парк		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
3.	Сурхандарь	Бабатагское		Работники,	2	-

	инская	государственное лесное хозяйство		непосредственно задействованные в проекте		
4.		Узунское государственное лесное хозяйство		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
5.	Наманганская	Папское специализированное государственное лесное хозяйство		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
6.	Сырдарьинская	Калгансырское государственное лесохозяйственное хозяйство		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
7.		Китабское государственное лесное хозяйство		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
8.	Кашкадарьинская	Шахрисабзское специализированное государственное лесное хозяйство		Работники, непосредственно задействованные в проекте	2	-
9.	Группа реализации проекта в Госкомлесе (г. Ташкент)		Руководитель проекта, бухгалтер, специалист по инвестициям, специалист по кредитованию, специалист по развитию лесного хозяйства, специалист по закупкам, специалист по мониторингу и оценке (3), специалист по охране окружающей среды (3), специалист по социальным и	Работники, непосредственно задействованные в проекте	16	8

	гендерным вопросам (3), юрист, устный/ письменный переводчик (3);			
ВСЕГО			32	8

2.3. Характеристики работников проекта

Принимая во внимание характер проекта, почти все работники будут квалифицированными и опытными профессионалами, поскольку ГРП будет создана для осуществления таких ключевых функций, как координация, фидуциарное управление, мониторинг и оценка, а также отчетность.

По оценкам, женщины будут представлять около 20 процентов рабочей силы и будут, вероятно, представлены техническим (инженерным) персоналом и/или персоналом, работающим в ГРП в Ташкенте. Как ожидается, большая часть рабочего персонала будет нанята на местах, за исключением незначительного количества квалифицированных работников. Исходя из опыта предыдущих проектов, реализованных Госкомлесом, все работники, как правило, будут старше 18 лет, а их средний возраст будет составлять от 35 до 45 лет.

2.4. Временные рамки, предусмотренные требованиями в сфере труда

Как правило, работникам, непосредственно задействованным в проекте и нанятым в ГРП, потребуется работать на условиях полной занятости, т.е. рабочий день длительностью 8 часов, в соответствии с национальным законодательством Узбекистана, и круглый год в течение срока реализации проекта. Наем других экспертов/ консультантов будет осуществляться по мере необходимости на протяжении всего периода реализации проекта.

Контрактные работники. В настоящее время точное количество контрактных работников проекта, которые будут наняты, неизвестно. Оно станет известно после начала реализации проекта. В число контрактных работников будут входить:

- *Консультанты, оказывающие техническое содействие*, будут привлекаться для выполнения задач в области исследований и наращивания потенциала. Оценочное количество нанимаемых консультантов составляет около 50.
- *Подрядчики и работники в сфере строительных работ.* Строительные работы предусмотрены в рамках Компонента 2 Проекта. Компонент включает восстановление и улучшение офисов государственных лесных предприятий, Пастбищных комиссий районного уровня и отдельных станций особо охраняемых зон, восстановление пастбищной инфраструктуры и улучшение доступа к удаленным пастбищам, например, точечный ремонт дорог, точки водопоя для скота, укрытия и загоны для скота. С учетом этого, оценочное количество рабочей силы в рамках трех компонентов составляет около 200 человек.
- Фермеры, местные организации и сообщества, привлекаемые путем найма через подрядчика для мероприятий в области восстановления и управления ландшафтом (включая программу «Зеленый» работник») в рамках Компонента 2, будут считаться контрактными работниками.

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ ТРУДА

Вид работы, выполняемой работниками, непосредственно задействованными в проекте, и контрактными работниками, не подразумевает высокой уязвимости к нарушению трудовых прав или к рискам в сфере Охраны труда и техники безопасности (ОТиТБ). В настоящем разделе описаны следующие риски, на основании имеющейся информации:

Риски в сфере труда, связанные с контрактными работниками. Принимая во внимание малый масштаб физических вмешательств и мероприятий по восстановлению, осуществляемых объектами Госкомлеса в рамках проекта, каких-либо серьезных рисков не предвидится. Поскольку мероприятия по восстановлению будут включать некоторые виды тяжелой физической работы, **лица моложе 18 лет** могут быть наняты для выполнения работы, которая оценивается как **не** опасная, и при условии проведения оценки до начала работы и осуществления мониторинга состояния здоровья, условий и времени работы, а также соблюдения других требований Банка в соответствии со стандартом СЭС⁹ и соблюдения национальных требований. Всем подрядчикам потребуется иметь письменный договор со своими работниками, который должен в существенной степени соответствовать цели СЭС2.

Согласно статьям 77 и 241 Трудового кодекса Республики Узбекистан, прием на работу допускается с 16 лет. Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных образовательных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей.

В соответствии со Стандартом, подросток старше минимального возраста, но не достигший 18 лет, может быть принят на работу или привлечен к выполнению работ в рамках проекта только при соблюдении конкретных условий: К ним относятся следующие условия:

- (a) ребенок не может быть принят на работу или привлечен к выполнению работ в рамках проекта, если это может быть сопряжено с опасностью или препятствовать получению ребенком образования, или быть вредным для его здоровья или физического, умственного, духовного, морального или социального развития.
- (b) до начала работы проводится соответствующая оценка рисков; и
- (c) Заемщик осуществляет регулярный мониторинг состояния здоровья, условий и времени работы, а также соблюдения других требований СЭС2.

Примеры опасной трудовой деятельности, которая запрещена для детей, включают работы:

- (a) которые подвергают работников риску физического, психологического или сексуального насилия;
- (b) которые выполняются под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве;
- (c) связанные с опасными механизмами, инструментами и оборудованием либо требующие подъема или перемещения тяжестей;
- (d) в нездоровой атмосфере, подвергающей несовершеннолетних риску воздействия опасных веществ, субстанций, процессов или температур, шума или вибрации, причиняющих вред здоровью; или
- (e) в сложных условиях, таких, как сверхурочная, ночная работа или работа в замкнутом помещении работодателя.

⁹ Параграфы 17-19, СЭС2, Социально-экологические принципы

Принимая во внимание требования СЭП, а также национальные требования, молодые люди моложе 18 лет, но старше 16 лет могут быть наняты для выполнения работы, которая оценивается как не опасная, и при условии проведения оценки до начала работы и осуществления мониторинга состояния здоровья, условий и времени работы, а также соблюдения других требований Банка в соответствии со стандартом СЭС2 и соблюдения национальных требований.

Процесс проверки возраста. В целях предотвращения использования труда лиц, не достигших минимального возраста, все контракты с подрядчиками работ должны содержать договорные положения о соблюдении требований к минимальному возрасту, в том числе, штрафные санкции за несоблюдение таких требований. Кроме того, указанные требования будут надлежащим образом сообщены всем потенциальным заинтересованным сторонам, включая местное сообщество, из которого будет привлекаться неквалифицированная рабочая сила.

От подрядчика требуется вести реестр всех контрактных работников с указанием информации о возрасте. Проверка возраста должна проводиться до привлечения к работе и должна быть задокументирована на основе документов, удостоверяющих личность работников, или других соответствующих юридических документов.

Риски в сфере труда, в том числе риски, связанные с притоком рабочего персонала и сопутствующей сексуальной эксплуатацией и надругательством/ сексуальными домогательствами (СЭН/СД), а также риски эксплуатации детского труда считаются умеренными, принимая во внимание тот факт, что ГРП соблюдает национальный трудовой кодекс, который запрещает вышеуказанные нарушения прав. Тем не менее, в контрактах от подрядчиков потребуется подписать кодексы поведения и принять на себя обязательство по предотвращению эксплуатации детского труда. Персонал ГРП, ответственный за надзор за подрядчиками, будет осуществлять мониторинг и отчетываться о соблюдении требований.

Гендерное насилие (ГН), в том числе, вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- Гендерный аспект будет учтен при найме Специалистов по коммуникации и взаимодействию с заинтересованными сторонами, которые будут работать в данном регионе.
- Специалистов по коммуникации и взаимодействию с заинтересованными сторонами будут информировать о вопросах, связанных с ГН.
- Помимо освещения социально-культурных характеристик и ненасильственных способов коммуникации при обучении работников, в повестку дня также будут включены вопросы ГН. Обучение работников будет включать следующую информацию о ГН:
 - Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах,
 - Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное),
 - Юридические санкции.
- Будет доступен механизм рассмотрения жалоб, обеспечивающий конфиденциальность личной информации.
- В целях информирования женщин о данном механизме будут проводиться информационные мероприятия. В данных исследованиях представлены следующие виды информации:
 - Права женщин
 - Самозащита в случаях насилия и сексуального надругательства
 - Номера телефонов для связи в экстренных случаях
 - Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться
 - Механизм рассмотрения жалоб и политика соблюдения конфиденциальности

- Принцип конфиденциальности в части механизма рассмотрения жалоб будет повторен во всех информационных материалах.

В рамках проекта будут использоваться дополнительные меры по смягчению пропорционально риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры управления трудовыми ресурсами, вопросы охраны труда, планы по технике безопасности, а также за ведение протоколов по использованию детского и принудительного труда и протоколов по СЭН/СД, которые будут применимы в отношении сотрудников самого подрядчика и субподрядчиков, задействованных в Проекте. Прежде чем подрядчики получают разрешение перейти к мобилизации для выполнения строительных работ, указанные процедуры и планы будут направлены Госкомлесу и ГРП для изучения и утверждения. Для всех подрядчиков будет действовать требование по контракту принять на себя обязательства о недопущении детского и принудительного труда, внедрении мер по смягчению проявления СЭН/СД, а сотрудники Госкомлеса/ГРП, ответственные за осуществление надзора за подрядчиком, будут следить и отчитываться о наличии или отсутствии случаев принудительного труда и СЭН/СД. Работа по всем персональным данным и жалобам, поступившим по МРЖ, будет вестись конфиденциально, если только сам заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. Особо будет соблюдаться конфиденциальность в отношении чувствительных вопросов и жалоб в связи с СЭН/СД, полученных от сообществ. В течение шести месяцев после вступления проекта в силу будет разработан план действий, включая картирование соответствующих поставщиков услуг в проектных районах. Поставщики услуг будут проинформированы о Проекте, и, аналогичным образом, заинтересованные стороны по Проекту на различных уровнях будут проинформированы о наличии поставщиков услуг.

Риски в сфере найма. Наем работников будет осуществляться ГРП, как напрямую в качестве персонала проекта, так и опосредованно, в рамках контрактов с Консультантами или поставщиками услуг. Практика показывает, что субподрядчики по выполнению строительных работ обычно заключают трудовой договор, предусматривающий единовременный платеж за конкретный вид услуг или объем работ, при этом, срок трудовой деятельности ограничивается несколькими месяцами.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ

4.1 Национальное трудовое законодательство Узбекистана

Трудовое законодательство в Узбекистане состоит из Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса, а также других нормативно-правовых актов и международных договоров, поддерживаемых Республикой Узбекистан. Узбекистан ратифицировал все восемь основополагающих международных конвенций в области труда:

- C029 – Конвенция о принудительном или обязательном труде 1930 года (№ 29); 13 июля 1992 года;
- C087 – Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 года (№ 87); 12 декабря 2016 года;
- C098 – Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98); 13 июля 1992 года;
- C100 – Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 года (№ 100); 13 июля 1992 года;
- C105 – Конвенция об упразднении принудительного труда 1957 года (№ 105); 15 декабря 1997 года;
- C111 – Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111); 13 июля 1992 года;
- C138 – Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 года (№ 138); указанный минимальный возраст: 15 лет; 6 марта 2009 года;
- C182 – Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 года (№ 182);

Узбекистан проводит целенаправленную политику по созданию нормативно-правовой базы для защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Присоединившись к мировому сообществу, Республика Узбекистан закрепила в конституции приоритет общепризнанных норм международного права. Будучи полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к актам, содержащим международно-правовые нормы в области прав человека, тем самым принимая на себя обязательство по их соблюдению и применению их в своей государственной и юридической практике. Всеобщее значение актов, содержащих международно-правовые нормы в области прав человека, выражается в том, что их положения должны быть закреплены в национальном законодательстве. Основной закон Республики Узбекистан включает все положения Всеобщей декларации прав человека.

Конституция Республики Узбекистан (принятая 8 декабря 1992 года) включает главу об Экономических и социальных правах граждан. В соответствии с ней:

- «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Запрещается принудительный труд иначе как в порядке исполнения наказания по приговору суда, либо в других случаях, предусмотренных законом.» (Глава IX, статья 37);
- Право на отдых закреплено в статье 38: «Работающие по найму имеют право на оплачиваемый отдых. Продолжительность рабочего времени, оплачиваемого трудового отпуска определяются законом»;
- Предусмотрено социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и в других предусмотренных законом случаях (статья 39);
- Каждый имеет право на квалифицированное медицинское обслуживание (статья 40);
- и
- Законом гарантируются равные права для женщин и мужчин (статья 46).

- «Каждый имеет право как отдельно, так и сообща с другими лицами, обращаться с заявлениями, предложениями и жалобами в компетентные государственные органы, учреждения или к народным представителям. Заявления, предложения и жалобы должны быть рассмотрены в порядке и в сроки, установленные законом» (Глава VIII, Статья 35).

В **Трудовом кодексе Республики Узбекистан**, принятом 1 апреля 1996 года, предусмотрено, что законодательство о труде учитывает интересы работников, работодателей и государства, а также обеспечивает справедливые и безопасные условия труда, охрану трудовых прав и здоровья работников. Данный кодекс регулирует трудовые отношения и иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения, направлен на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, создание минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 6 Трудового кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует равные права на труд для всех граждан; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Какие-либо различия, отказ в приеме или предоставление преимуществ, отказ в трудоустройстве, вне зависимости от национальности, расы, пола, языка, отношения к религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущественного положения, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещены. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации в сфере труда, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении нанесенного ему материального и морального вреда.

В соответствии с Трудовым кодексом, трудовые отношения должны быть оформлены в срочном трудовом договоре или в договоре о временном трудоустройстве. Максимальный срок одного срочного трудового договора составляет 5 лет (за исключением нескольких определенных должностей).

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан является главным государственным учреждением, ответственным за разработку политики в сфере труда, трудоустройства и социальной защиты. Задачами министерства являются развитие и регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения, регулирование трудовых отношений и охрана труда, предоставление социальных услуг для населения, а также медико-социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями.

Надзор и мониторинг соблюдения требований Трудового кодекса и защита трудовых прав граждан осуществляется Государственной трудовой инспекцией при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальными подведомственными структурами в соответствии с Положением о Государственной трудовой инспекции, Приложение № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

Возраст для приема на работу. В статье 7 Трудового кодекса указано, что принудительный труд, т. е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания (в том числе в качестве средства поддержания трудовой дисциплины) запрещается. Право на труд имеют лица, достигшие возраста 16 лет. Закон допускает прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных образовательных заведений в качестве практики для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время – по достижении ими пятнадцатилетнего возраста с письменного согласия родителя или законного представителя (статья 77). В соответствии с Трудовым кодексом, не допускается прием на работу лиц, не достигших возраста 15 лет.

Молодые люди в возрасте от 15 до 18 лет имеют право на труд на основании местного законодательства и имеют такие же права, как и взрослые работники, с некоторыми дополнительными льготами, установленными для их возраста (Трудовой кодекс, статья 240).

Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после прохождения предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения восемнадцати лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Лица моложе 18 лет могут быть приняты только для выполнения работ, которые не представляют риска для их здоровья, безопасности или нравственности; не допускается подъем и перемещение тяжестей такими лицами (Трудовой кодекс, статья 241).

Работникам в возрасте от 15 до 16 лет разрешается работать не более 24 часов в неделю, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет разрешается работать не более 36 часов в неделю. Учащиеся могут быть приняты только для выполнения работ в свободное от учебы время, и продолжительность их рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для соответствующих возрастных групп, т.е. учащиеся в возрасте от 15 до 16 лет могут работать только 12 часов в неделю, а учащиеся в возрасте от 16 до 18 лет могут работать не более 17,5 часов в неделю (статья 242).

Статьями 49 и 51 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности налагаются штрафы за нарушение вышеизложенных положений о принудительном и детском труде. В соответствии с новой версией нормативного акта от 23.08.2019 г., значительно увеличены штрафы за использование административных мер для привлечения работников к принудительному труду, который практиковался в стране в прошлом, когда для этой цели были задействованы работники государственных организаций, в основном учителя, работники сферы здравоохранения и студенты. За использование таких практик новая редакция нормативного акта предусматривает штрафы в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда. В случае повторного совершения такого же правонарушения, на ответственных лиц будет наложен штраф в размере от 30 до 100 минимальных размеров оплаты труда, согласно заявлению министерства.

Заработная плата и удержания. Форма и размер компенсации за выполненную работу устанавливаются в договорах и коллективных договорах. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан (Трудовой кодекс, статья 153). Правительством установлен минимальный размер оплаты труда (статья 155). С сентября 2019 года минимальный размер оплаты труда на должности с полным рабочим днем не может быть ниже 634 880 сум¹⁰ (или 67,4 доллара США). В районах с неблагоприятными климатическими и жилищно-бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате. Для сезонных и поденных рабочих минимальный размер оплаты труда не установлен (минимальная плата за час работы).

Работодатели обязаны выплачивать заработную плату работникам не реже одного раза каждые полмесяца (статья 161). В коллективном договоре могут быть предусмотрены компенсации за задержку выплаты заработной платы. Работодатели также должны выплачивать компенсации в случае ущерба здоровью или имуществу, причиненному в связи с трудовой деятельностью, а также должны выплачивать компенсации семьям в случае смерти работника. Удержания из оплаты труда допускаются в основном для оплаты налогов и других обязательных платежей, установленных Правительством Узбекистана, а также по особым причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а оплата труда после удержаний не может быть меньше минимального размера, определенного Правительством (статья 164).

Труд женщин. Привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 16 лет) допускается только с их согласия. При этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка (статья 228).

¹⁰ Постановление Кабинета Министров № 775 от 16.09.2019 г.

В соответствии с Постановлением Президента ПП-4235 от 7 марта 2019 года¹¹, с 1 мая 2019 года мужчины получили такой же набор прав, связанных с заботой о детях, и только один из родителей (мужского или женского пола) может получить декретный отпуск. Кроме того, Президент приказал отменить запреты на использование труда работников женского пола. Вследствие этого, список работ, на которых запрещается применение труда женщин, приобрел рекомендательный характер (поправки к статье 225).

Время работы. Продолжительность стандартной рабочей недели составляет 40 часов, при этом, меньшая продолжительность рабочей недели допускается для лиц моложе 18 лет, а также для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Количество часов работы в день, а также количество рабочих дней в неделю устанавливается в договоре/ соглашении между работодателем и работником. В течение каждого рабочего дня работодатели должны предоставлять время для «отдыха и приема пищи», а также оплачиваемое время отдыха, необходимое для охлаждения или обогрева, либо для грудного кормления детей. Подробные условия предоставления времени отдыха устанавливаются в договорах/ соглашениях.

Отпуск. Помимо национальных праздников, работникам предоставляются оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 15 рабочих дней в год. При этом, работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, а работающим лицам с ограниченными возможностями предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статьи 134-135). Кроме того, лицам, работающим во вредных и неблагоприятных условиях, предоставляются дополнительные семь дней отпуска, а лицам, работающим в неблагоприятных природно-климатических условиях, предоставляются дополнительные восемь дней отпуска. Определенным группам работников может также предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, который также может быть предусмотрен в договорах. При прекращении трудового договора работникам выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать отпуск в качестве последних дней своей работы.

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью до 70 календарных дней до родов и 56 дней (в случае осложненных родов или при рождении двух или более детей – 70 дней) после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию (статья 233). Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и оплачивается единовременно, независимо от числа дней, фактически использованных до родов. После родов мать может получить дополнительный отпуск до достижения ребенком возраста шести месяцев, также оплачиваемый по социальному страхованию. Она может получить отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста трех лет. Ее место работы (должность) сохраняется за ней до ее возвращения из всех указанных видов отпуска.

Сверхурочная работа. Размер компенсации за сверхурочную работу устанавливается в трудовых договорах или определяется по согласованию с профсоюзом; такая компенсация может быть предоставлена в форме дополнительной выплаты или отгула. В законе установлено, что размер компенсации за сверхурочную работу не должен быть меньше 200 процентов от среднемесячной заработной платы работника (с разбивкой по отработанным часам). Дополнительное время отпуска должно быть не меньше продолжительности фактической сверхурочной работы (статья 157).

Сокращение штата и увольнение. Трудовой кодекс и принимаемые в соответствии с ним подзаконные акты в сфере труда разграничивают понятия «сокращение штата» и «увольнение». Работники могут прекратить трудовые отношения, направив предварительное письменное уведомление за две недели до увольнения, или обратиться за предоставлением отпуска без сохранения заработной платы. Сокращение штата или временные отпуска без

¹¹<http://lex.uz/ru/docs/4230938>

сохранения заработной платы могут быть инициированы работодателем в связи с ухудшением экономической ситуации, как описано ниже. Чтобы уволить (сократить) работника, работодатель должен направить персональное предварительное уведомление за два месяца до предполагаемого увольнения в случае ликвидации или оптимизации организации, за две недели – в случае некомпетентности работника, и за три дня – в случае неправомерных действий или неприемлемых нарушений со стороны работника. В случае увольнения, вызванного ликвидацией или оптимизацией организации, работник должен получить компенсацию, размер которой должен составлять не меньше двукратной среднемесячной заработной платы, выплачиваемой за период его трудовой деятельности в этой организации, плюс компенсацию за неиспользованный отпуск (если другая форма компенсации не была оговорена в трудовом договоре).

Трудовые споры. За разрешение трудовых споров отвечает система судов общей юрисдикции, в которых рассматриваются гражданские и уголовные дела. Разрешение таких споров может осуществляться на региональном или городском уровне. Формально, работники могут подавать свои жалобы через Генеральную прокуратуру. Министерство занятости и трудовых отношений должно предоставлять правовую поддержку работникам в их трудовых спорах.

Споры могут разрешаться комиссиями, созданными «на паритетных началах работодателем и представительными органами работников» (то есть, с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах (статья 262). Комиссии должны рассматривать 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 сделано в течение 10 дней с момента вынесения решения (или отсутствия решения).

Контроль за соблюдением Трудового кодекса осуществляется Государственной трудовой инспекцией при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальными подведомственными структурами в соответствии с Положением о Государственной трудовой инспекции, Приложение № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

4.2 Социально-экологические стандарты Всемирного банка: СЭС2

Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соответствовать Социально-экологическим принципам (СЭП) Всемирного банка, которые вступили в силу с октября 2018 года и включают, в том числе, Социально-экологические стандарты (СЭС)¹². В СЭП предусмотрены обязательные требования в виде 10 СЭС, которые заемщики должны применять, исходя из специфики каждого проекта.

В Социально-экологическом стандарте 2 («СЭС2») рассмотрены рабочий персонал и условия труда. Данный стандарт признает важность создания рабочих мест и формирования доходов для успешной борьбы с бедностью и обеспечения инклюзивного экономического роста. Заемщики могут содействовать здоровым взаимоотношениям между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития, обеспечивая справедливое отношение к работникам проекта, а также безопасные и здоровые условия труда. Основными целями СЭС2 являются:

- Обеспечение охраны труда и техники безопасности на рабочем месте
- Обеспечение справедливого обращения, недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей для работников проекта

¹² <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

- Обеспечение защиты работников проекта, в том числе уязвимых категорий, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим СЭС), а также трудовых мигрантов, контрактных работников, работников, занятых на общественных работах, и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств
- Недопущение использования любых форм принудительного и детского труда
- Поддержка принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров работниками проекта в соответствии с положениями, предусмотренными национальным законодательством; а также
- Предоставление работникам проекта доступных средств для обсуждения возникающих в процессе работы вопросов, вызывающих их обеспокоенность.

СЭС2 применяется к работникам проекта, в том числе, к штатным, внештатным, временным, сезонным работникам, а также к трудовым мигрантам. Если в проекте заняты государственные служащие на полный или неполный рабочий день, на них распространяются условия существующих трудовых договоров или механизмов найма государственного служащего, за исключением случаев их юридически оформленного перевода или привлечения к проекту.

В соответствии с СЭС2, заемщики должны разрабатывать и исполнять письменные процедуры управления трудовыми ресурсами («ПУТР»), применимые к проекту. Целью ПУТР является содействие процессу планирования по проекту, а также содействие в определении ресурсов, необходимых для решения трудовых вопросов в связи с проектом. ПУТР помогают (а) определить различные виды работников, которые, вероятно, будут привлечены к проекту, а также (б) установить способы соблюдения требований стандарта СЭС2, применяемых к различным видам работников.

Работникам проекта будет предоставляться информация и документация, в которых в четкой и понятной форме будут изложены условия их найма. В такой информации и документации будут изложены их права согласно национальному законодательству о труде и трудоустройстве (включая любые применимые коллективные договоры), в том числе, их права, связанные со временем работы, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и пособиями, а также права, возникающие из требований настоящего СЭС. Данная информация и документация будет предоставляться в начале трудовых отношений и при возникновении любых существенных изменений в условиях найма.

4.3 Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС2 Всемирного банка

Таблица 4.1. Сводная информация о требованиях Всемирного банка и основных расхождениях с законодательными требованиями Узбекистана

СЭС и тема	Основные требования ВБ	Основные требования/ пробелы в нормативно-правовой базе Узбекистана	Принципы, которые должны соблюдаться в рамках Проекта
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	- Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами - Условия найма - Недопущение дискриминации и равные возможности - Организации работников - Разработка Планов управления трудовыми ресурсами	- Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма - Недопущение дискриминации и равные возможности	ПУТР, разработанный для проекта. Условия, предусмотренные в ПУТР, должны соответствовать национальному законодательству и требованиям ВБ. При наличии расхождений, например, в части

СЭС и тема	Основные требования ВБ	Основные требования/ пробелы в нормативно-правовой базе Узбекистана	Принципы, которые должны соблюдаться в рамках Проекта
			детского труда, должны соблюдаться более строгие требования.
В. Механизм рассмотрения жалоб	- Для работников, непосредственно задействованных в проекте, должен действовать МРЖ	- Не гарантируется какой-либо специальный МРЖ по проекту. - Однако разрешается обращаться в а) согласительную комиссию; б) Трудовую инспекцию при Министерстве занятости и трудовых отношений; а также с) суд.	ГРП разработает специальный МРЖ для всех работников согласно настоящим ПУТР.
С. Минимальный возраст работников	- Лицам в возрасте от 14 до 18 лет запрещается выполнять работу, которая считается опасной, будет препятствовать получению ими образования или может быть вредной для их здоровья или развития (физического, умственного, духовного, морального или социального).	- Допускается трудоустройство лиц, достигших возраста 15 лет, но для выполнения неопасной работы, с ограниченным временем работы и с разрешения законного представителя.	Должны соблюдаться более строгие требования. Работники, непосредственно задействованные в проекте, и контрактные работники моложе 18 лет не будут наниматься для выполнения опасной работы для этого проекта. Процесс проверки возраста должен быть усилен.

5. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

5.1. Требования законодательства Республики Узбекистан об охране труда и технике безопасности

Основным законом Республики Узбекистан является **Конституция Республики Узбекистан** от 8 декабря 1992 года. Статья 37 Конституции Республики Узбекистан гласит, что «каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом». С вопросами охраны труда и техники безопасности напрямую связано более 30 статей Трудового Кодекса. В их числе:

- требования по охране труда и технике безопасности (статья 211);
- соблюдение норм по охране труда и безопасному ведению работ (статья 212);
- проведение инструктажа и обучения по охране труда и технике безопасности (статья 215);
- установление продолжительности рабочего времени работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, имеющим особый характер работы, а также работникам моложе 18 лет (статьи 116, 117 и 118);
- условия привлечения лиц с ограниченными возможностями к различным категориям работ (статья 220);
- обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, средствами индивидуальной защиты и гигиены (статья 217);
- оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на месте работы (статья 221); а также
- учет и расследование несчастных случаев, надзор и контроль за условиями труда (статья 222) и другие.

Законодательство об охране труда и технике безопасности (ОТиТБ) состоит из Закона «Об охране труда», Трудового кодекса, указов Президента Республики Узбекистан, стандартов в области ОТиТБ, решений исполнительных органов государственной власти, принимаемых в пределах их компетенции в форме постановлений, распоряжений, положений, указаний, правил и т.д.

Закон «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» от 25 августа 2006 года устанавливает правовые, экономические и социальные условия обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предотвращение инцидентов и наращивание потенциала предприятий по ликвидации их последствий.

В соответствии с Законом Республики Узбекистан «Об охране труда», основными принципами государственной политики в области охраны труда являются:

- приоритет жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
- координация деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики;
- установление единых требований в области охраны труда для всех предприятий, независимо от их форм собственности и управления;
- обеспечение экологически безопасных условий труда и систематического контроля за состоянием окружающей среды на рабочих местах;
- осуществление надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда на предприятиях;
- участие государства в финансировании охраны труда;
- подготовка специалистов по охране труда в высших и средних специальных учебных заведениях;
- стимулирование разработки и внедрения безопасной техники, технологии и средств защиты работников;
- широкое использование достижений науки, техники и передового отечественного и зарубежного опыта по охране труда;
- бесплатное обеспечение работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием;
- обязательность расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания и на этой основе информирования населения об уровнях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- социальная защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;
- всемерная поддержка деятельности профсоюзов и других общественных объединений, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда; а также

- международное сотрудничество при решении проблем охраны труда.

В статьях 16, 17, 176 и 177 Трудового кодекса описаны права и обязанности работодателя и работников, касающиеся охраны труда и техники безопасности – они приведены в Таблице 5.1. В соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом (статья 16).

Таблица 5.1: Права и обязанности работодателя и работников в области ОТиТБ

Работник имеет право:
<ol style="list-style-type: none">1. на вознаграждение за труд не ниже установленного законодательством размера по первому разряду Единой тарифной сетки по оплате труда;2. на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенным рабочим днем для ряда профессий и работ, предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;3. на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;4. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;5. на возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;6. на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников и трудовых коллективов;7. на социальное обеспечение по возрасту, в случае утраты трудоспособности, потери кормильца и в иных установленных законом случаях;8. на защиту, в том числе и судебную, трудовых прав и квалифицированную юридическую помощь;9. отстаивать свои интересы в коллективных трудовых спорах.
Обязанности работников:
<ol style="list-style-type: none">1. Работник обязан добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять законные распоряжения работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, а также бережно относиться к имуществу работодателя.2. Трудовые обязанности работника указываются в правилах внутреннего распорядка, уставах и положениях о дисциплине, локальных актах, принимаемых на предприятии (коллективных договорах, инструкциях и т. д.), трудовом договоре.
Работодатель имеет право:
<ol style="list-style-type: none">1. управлять предприятием и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;2. заключать и прекращать индивидуальные трудовые договоры в соответствии с законодательством;3. требовать от работника надлежащего выполнения работы, обусловленной трудовым договором;4. создавать совместно с другими работодателями общественные объединения для защиты своих интересов и вступать в такие объединения.
Обязанности работодателя:
<ol style="list-style-type: none">1. Работодатель обязан организовать труд работников, создавать условия труда, предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, трудовым договором, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта, заключать коллективные договоры в соответствии с настоящим Кодексом.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не входящих в его трудовые обязанности, совершения действий, которые незаконны или ставят под угрозу жизнь и здоровье, унижают честь и достоинство работника или других лиц.

Осуществляя инспектирование, Государственная санитарно-эпидемиологическая служба (по Закону «О государственном санитарном надзоре» от 3 июля 1992 года), Государственная служба пожарной безопасности, Государственный комитет по экологии и охране окружающей среды, Государственная инспекция по контролю в электроэнергетике и иные органы занимаются вопросами управления ОТиТБ в пределах своей компетенции. Полномочия надзорных органов определяются в постановлениях, утвержденных соответствующими министерствами и ведомствами. Надзор за единообразным исполнением трудового законодательства на территории Республики Узбекистан осуществляется Генеральной прокуратурой Республики Узбекистан (статья 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

Общее управление охраной труда осуществляется Кабинетом Министров Республики Узбекистан (статья 5 Закона «Об охране труда»). В соответствии с Законом «Об охране труда» и Трудовым кодексом Республики Узбекистан, предприятия обязаны обеспечивать соблюдение требований охраны труда и техники безопасности, а должностные лица, виновные в нарушении указанных требований либо препятствующие деятельности органов государственного надзора и контроля, привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

В дополнение к основным законодательным актам в Республике Узбекистан действуют национальные нормативные акты по вопросам охраны труда и техники безопасности. Они включают в себя санитарные правила и нормы (СанПиН), государственные стандарты безопасности труда (ГОСТ, ССБТ), строительные нормы и правила (СНиП), стандарты содержания вредных и опасных веществ (предельно допустимые концентрации и уровни), нормативно-методологические документы по отдельным вопросам, в которых устанавливаются конкретные требования по безопасности труда на опасных предприятиях, при производстве или применении различных продуктов и т.д. Помимо государственных нормативных актов, в различных отраслях промышленности внедрены ведомственные и межведомственные нормы, требования и правила охраны труда и техники безопасности.

Собственник организации и работодатель несут непосредственную ответственность за охрану труда работников на рабочем месте и за применение соответствующих положений. На рабочих местах они также обязаны принимать следующие меры:

- соблюдать все стандарты, нормы и положения об охране труда;
- обеспечивать безопасность зданий, механизмов, технологических процессов и оборудования;
- обеспечивать безопасные условия на рабочем месте и применять действующие государственные стандарты в области охраны здоровья;
- обеспечивать необходимую санитарию и чистоту, а также деятельность служб по уходу и профилактике;
- бесплатно обеспечивать работников, занятых на работах с вредными или неблагоприятными условиями труда, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами;
- соблюдать стандарты нормального рабочего времени и отдыха;
- снабжать работников бесплатной одеждой, обувью и иной необходимой защитной экипировкой в надлежащем состоянии и с регулярной периодичностью;
- проводить обучение, инструктирование и проверку знаний работников по стандартам и положениям техники безопасности, а также стимулировать соблюдение ими техники безопасности;
- вносить необходимые положения по охране труда в коллективный договор и брать на себя определенную этими положениями ответственность;
- предоставлять статистическую отчетность о применении действующих стандартов охраны труда и условий труда; о принятых мерах по реализации указанных стандартов и о результатах деятельности по достижению указанных целей. Требуемая информация предоставляется в конкретные сроки и в конкретной форме, как определено соответствующими исполнительными органами власти.

6. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ

Госкомлес и ГРП удостоверятся, что упомянутый выше пробел будет заполнен за счет участия подрядчиков по проекту. Каждому Подрядчику будет необходимо соблюдать настоящие ПУТР и внедрить свой собственный Механизм рассмотрения жалоб, и ГРП должна осуществлять мониторинг такого Механизма. Подрядчики не будут привлекать к работам над проектными мероприятиями лиц, не достигших возраста 18 лет.

Наем работников проекта будет производиться на основе принципа равных возможностей и справедливого отношения. При этом не будет допускаться дискриминации по любым аспектам трудовых отношений, будь то подбор и наем кадров, оплата труда (включая заработную плату и пособия), условия труда и найма, доступ к обучению, распределение работ, повышение в должности, увольнение и выход на пенсию или применение дисциплинарных взысканий.

За ГРП будет осуществляться непосредственный надзор со стороны Госкомлеса (заместителем председателя Государственного комитета по лесному хозяйству и начальником управления международных отношений). ГРП будет подотчетна ответственным сотрудникам в составе Госкомлеса, назначенным председателем. ГРП будет отвечать за общее управление и реализацию Проекта. Он(а) будет ежедневно осуществлять координацию проектных мероприятий, в том числе отношений с непосредственно задействованными на проекте работниками, подрядчиками и поставщиками.

Специалист по кадрам, назначенный Госкомлесом, и Специалист ГРП по социальным вопросам будут отвечать, в пределах своей компетенции, за:

- Реализацию настоящих процедур управления трудовыми ресурсами;
- Обеспечение соблюдения настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами со стороны подрядчиков;
- Мониторинг подрядчиков с целью удостовериться в том, что они выполняют трудовые обязательства и обязательства по ОТиТБ в отношении работников, нанятых по договорам подряда или субподряда, в соответствии с требованиями законодательства Узбекистана и СЭС2;
- Мониторинг реализации подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в сфере охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг проведения обучения по ПУТР и ОТиТБ для работников проекта;
- Обеспечение того, чтобы был создан и внедрен механизм рассмотрения жалоб для работников проекта и чтобы работники были проинформированы о его назначении и о том, как им пользоваться;
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по выполнению требований в сфере труда, охраны труда и техники безопасности; а также
- Мониторинг введения в действие Кодекса поведения работников. Содержание и образец кодекса поведения приведены в Приложении 1.

Подрядчики (Консультанты) будут отвечать за:

- Соблюдение требований национального законодательства и настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Ведение записей по процессу найма и трудоустройства контрактных работников;
- Предоставление контрактным работникам четких должностных инструкций и условий найма;
- Наличие системы регулярных проверок и отчетности по выполнению требований в сфере труда, а также охраны труда и техники безопасности.

В тех случаях, когда подрядчик(и) известен(-ны), настоящая процедура управления трудовыми ресурсами может быть по необходимости дополнена данными о компаниях, наемных работниках т.д.

7. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе, найм работников проекта будет производиться на основе принципов недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей. Не будет допускаться дискриминация по каким-либо аспектам трудовых отношений, включая подбор и найм кадров, оплату труда, условия труда и найма, доступ к обучению, повышение в должности или увольнение. В целях обеспечения справедливого отношения ко всем работникам подрядчики – под контролем со стороны Госкомлеса и ГРП – будут соблюдать следующие требования:

- Процедуры набора сотрудников будут прозрачными, публичными и будут носить недискриминационный характер, оставаясь открытыми для всех, независимо от национальности, веры/ религии, ограничений в трудоспособности, половой и гендерной принадлежности;
- Перед приемом на работу будут предоставлены четкие должностные инструкции, в которых разъясняются необходимые навыки для работы на каждой должности;
- Все работники получают письменные трудовые договоры, в которых будут описаны условия труда. Содержание этих договоров будет им разъяснено. Каждый работник подпишет трудовой договор;
- С контрактных работников не будут взиматься какие-либо сборы в связи с наймом. Расходы по оплате сборов в связи с наймом, при условии их наличия, будет нести Работодатель (в этом случае «Работодателем» будет считаться подрядчик);
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон;
- Помимо письменной документации, работникам, потенциально испытывающим затруднение в ознакомлении с документами, будет предоставляться объяснение условий найма в устном виде.

Политики в отношении ОТиТБ

- Проведение вводного инструктажа по ОТиТБ для всех работников;
- Оборудование на рабочих местах надлежащих объектов водоснабжения и санитарии;
- Оборудование отдельных туалетных помещений для мужчин и женщин;
- Предоставление работникам, а также посетителям, средств индивидуальной защиты;
- Процедуры поведения в чрезвычайных ситуациях;
- Обеспечение жильем;
- Процедура устранения последствий несчастных случаев;
- Политики урегулирования жалоб.

Мониторинг

Мониторинг вышеуказанных мероприятий будет осуществляться напрямую сотрудниками ГРП, такими, как руководитель проекта, специалист по кадрам и юрист, а также наемными консультантами: координаторами проекта, специалистом по социальным вопросам, специалистом по МиО и региональными представителями.

8. ВОЗРАСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Трудовой кодекс запрещает принудительный труд и устанавливает минимальный возраст, с которого допускается прием несовершеннолетнего лица на работу, а также условия труда для несовершеннолетних. Минимальный возраст для приема на работу составляет 16 лет, однако в некоторых случаях профессиональной подготовки допускается выполнение легкого труда лицами, достигшими возраста 15 лет (статья 77 Трудового кодекса). Кроме того, существует ряд трудовых ограничений по выполнению того или иного вида работ и по допустимой продолжительности рабочего времени для работников, не достигших возраста 18 лет. К числу трудовых ограничений относятся следующие: лица в возрасте от 15 до 16 лет не могут работать более 24 часов в неделю, лица в возрасте до 18 лет – более 36 часов в неделю; в течение учебного года максимальная продолжительность рабочего времени не может превышать половины от стандартной, то есть 12 и 18 часов соответственно. Данные ограничения

соответствуют положениям Конвенции МОТ о минимальном возрасте для приема на работу. Закон «Об обязанности родителей по воспитанию и образованию детей» возлагает на родителей ответственность за то, чтобы дети не выполняли тяжелую и опасную работу и чтобы они посещали школу. В соответствии с СЭС2, ребенок, не достигший установленного минимального возраста 14 лет, не может быть принят на работу или привлечен к деятельности по проекту.

Трудовые договоры могут заключаться с гражданами, достигшими возраста 16 лет или старше. В то же время, допускается заключение трудовых договоров с гражданами с возраста 15 лет в случае, если они являются учащимися общеобразовательных школ или средних специальных учебных заведений, по выполнению ими работы в свободное от учебы время, не причиняющей вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В целях предотвращения использования детского труда, при приеме на работу необходимо проверять возраст кандидата, запрашивая у него документы с подтверждением возраста (например, свидетельства о рождении, удостоверения личности, медицинские справки или сертификаты о школьном образовании, документы о регистрации по месту жительства или иные, в которых указан возраст). Если выяснится, что в проекте заняты подростки, не достигшие установленного минимального возраста, следует принять меры по прекращению их работы или участия в проекте наиболее подходящим образом с точки зрения интересов подростка.

Подростки старше минимального возраста, но не достигшие 18 лет, могут быть приняты на работу или участвовать в проектных мероприятиях только при соблюдении специальных условий:

- a. Работа не связана с угрозой причинения вреда здоровью, физическому, интеллектуальному, духовному, моральному или социальному развитию и не препятствует получению подростком образования;
- b. До начала работ проведена соответствующая оценка рисков;
- c. Ведется регулярный контроль за состоянием здоровья, условиями труда и рабочего времени, а также за соответствием иным требованиям ОТиТБ и СЭС2.

Работа считается опасной для подростков, если она может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности подростков. Примерами опасных видов работы, запрещенных для подростков, являются:

- a. Работа, сопряженная с физическим или психологическим риском, либо с риском сексуального надругательства;
- b. Работа под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве;
- c. Работа с опасными механизмами, инструментами или сопряженная с переносом тяжелых грузов;
- d. Работа в нездоровой окружающей среде, когда работник подвергается воздействию вредных веществ, средств, процессов, температур, шума или вибрации, причиняющих вред их здоровью;
- e. Работа в трудных условиях, как, например, удлиненный рабочий день, поздняя ночь или ограничение свободы работодателем.

Будет действовать процедура для проведения оценки (Таблица 8.1) работ, в которых планируется задействовать лиц старше 16 лет, но не достигших 18 лет, с целью удостовериться, что дети не заняты в выполнении опасной работы. Только после этого допускается их прием на работу, причем будет необходим постоянный мониторинг рабочего процесса и условий труда. Примеры такой оценки содержатся в Приложении 2. Госкомлес-МОРЭ и ГРП не будут полагаться лишь на юридические соглашения, кодексы поведения и свидетельства от подрядчиков/ поставщиков на выполнение работ. Они обязаны проводить регулярный мониторинг условий труда посредством проведения аудита и независимых государственных проверок, а также задействовать свои возможности по принятию корректирующих мер, вплоть до прекращения отношений с теми партнерами, которые нарушают закон или их договорные условия найма.

Таблица 8.1. Пример оценки опасных видов работ

Вид работы	Задачи	Опасные факторы	Последствия для здоровья

Для подрядчиков (в том числе консультантов) будет установлено требование о проверке личности и возраста всех работников. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские документы или документы об образовании. Если выяснится, что в работах по проекту занят ребенок, не достигший минимального возраста, будут приняты ответственные меры для немедленного прекращения работы или участия ребенка, с учетом, насколько это возможно, интересов самого ребенка. Все вышеуказанные действия должны быть в подробном виде включены в полугодовые отчеты, которые затем будут предоставлены ВБ.

9. УСЛОВИЯ

Условия труда работников, непосредственно задействованных в проекте, определяются в их индивидуальных договорах. Условия должны включать в себя положения, включенные в «Положение о персонале», утвержденное Законом Республики Узбекистан № ЗРУ-410 от 22 сентября 2016 года «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Узбекистан «Об охране труда». Целью настоящего Закона является регулирование отношений в области охраны труда. Законодательство об охране труда. Законодательство об охране труда состоит из настоящего Закона и иных актов законодательства. Если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан об охране труда, то применяются правила международного договора.

С постоянным персоналом проекта будут заключены индивидуальные соглашения (трудовые договоры или договоры об оказании услуг) с фиксированным ежемесячным размером оплаты труда. Все процедуры по найму персонала должны быть задокументированы и храниться в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Узбекистан.

Процедурой управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут установлены условия для работников по договорам подряда и субподряда. Данные условия будут соответствовать, по меньшей мере, настоящей процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Республики Узбекистан, а также Общим условиям Стандартных документов по закупкам Всемирного банка.

10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

10.1 Описание Механизма рассмотрения жалоб

ГРП обеспечит создание механизма рассмотрения жалоб (МРЖ) по проекту в кратчайшие сроки в соответствии с СЭС10 на этапе разработки проекта для своевременного решения конкретных вопросов, связанных с выплатой компенсаций или мерами по восстановлению средств к существованию, поднятых перемещенными лицами (или другими лицами). Там, где это возможно, механизм рассмотрения жалоб будет использовать существующие формальные или неформальные механизмы рассмотрения жалоб, подходящие для целей проекта, дополненные, по мере необходимости, специально разработанными для проекта механизмами, предназначенными для беспристрастного разрешения споров.

Основной целью Механизма рассмотрения жалоб (МРЖ) является содействие в своевременном, эффективном и действенном разрешении поданных жалоб и претензий, которое удовлетворяет все вовлеченные стороны. В частности, он предусматривает прозрачный и заслуживающий доверия процесс, обеспечивающий честные, эффективные и долговременные результаты. Механизм также позволяет выстроить доверие и сотрудничество – неотъемлемый элемент более широких консультаций с общественностью, что облегчает проведение корректирующих действий. В частности, МРЖ:

- Предоставляет затронутым лицам возможности для подачи жалоб или разрешения любого спора, который может возникнуть в ходе реализации проектов;
- Обеспечивает, чтобы были определены и применены надлежащие и приемлемые для обеих сторон действия по удовлетворению требований заявителей; а также
- Позволяет избежать необходимости обращения в судебные инстанции.

ГРП создаст специальный МРЖ по проекту и будет разрешать с его помощью все связанные с проектом жалобы и запросы граждан. За ежедневную реализацию МРЖ и отчетность о его применении перед Всемирным банком будет отвечать ГРП. Основным ответственным сотрудником по вопросам МРЖ в составе ГРП станет новый Специалист по социальным вопросам. В рамках проекта будет стимулироваться подача жалоб по множеству каналов, в том числе и анонимных жалоб, на различных уровнях. В МРЖ включена вся система и требования (в том числе, касательно персонала) по запуску цепочки действий по рассмотрению жалоб – от регистрации, сортировки и обработки, подтверждения и принятия к рассмотрению до проверки и принятия мер, а также обратной связи по итогам процесса. Для того, чтобы обеспечить надзор за урегулированием жалоб, на специалистов ГРП по МиО будет возложена ответственность за мониторинг всего процесса, в том числе за проверку того, как реализуются согласованные решения.

10.2 Процесс разрешения жалоб

Жалобы принимаются как в письменном (печатном) виде, так и по электронной почте. Каждая жалоба должна заноситься в журнал жалоб, с указанием имени заявителя, даты подачи жалобы и присвоением ей специального регистрационного номера. После регистрации жалобы в течение 30 минут в тот же день – либо, если жалоба получена в конце рабочего дня, как можно раньше – она должна поступить на рассмотрение Госкомлеса или заместителями, а если она получена из областного управления, то ответственному за управление руководителю по данному региону. В течение 5 рабочих дней с момента подачи жалобы должно быть направлено подробное письмо (либо электронное письмо) исходному отправителю с указанием статуса жалобы и за подписью руководителя компании или его заместителей. Сотрудники Госкомлеса также могут встречаться с председателем Госкомлеса или его заместителями в специально выделенное время и обращаться со своими жалобами или предложениями.

Предлагаемая Процедура рассмотрения жалоб не ограничивается одним лишь вышеупомянутым внутренним МРЖ Госкомлеса, а, как правило, состоит из 3 уровней подачи жалоб. Предлагаемый механизм помогает системе урегулирования жалоб оставаться функциональной, прозрачной и восприимчивой и, при необходимости, укреплять системы государственного управления. В рамках этого механизма бенефициары и граждане могут обратиться за регистрацией любой жалобы и по любому вопросу, которые решаются в рамках любой организации.

Затронутые проектом лица (ЗПЛ) могут подавать свои жалобы сначала в местное отделение на уровне махалли, подрядчикам, УФИ или напрямую субподрядчику. Жалобу можно подать двумя путями: (i) официально, с указанием контактных данных заявителя, и (ii) анонимно, опустив жалобу в специальный ящик. Рекомендуется, чтобы в каждом учреждении, которое будет участвовать в реализации проекта, велись журналы регистрации жалоб и стояли ящики для сбора жалоб, в том числе анонимных.

В случае если жалоба не будет принята к рассмотрению или ЗПЛ не получит удовлетворительного ответа, он/она может направить жалобу в Региональную группу координации проекта (РГКП). Учет поступивших жалоб будет вести Региональный специалист. Это будет осуществляться путем использования множества каналов, таких как почта, электронная почта, телефон, веб-сайт проекта, личная доставка. В настоящее время граждане активно пользуются мобильными сетями, поэтому команда проекта откроет специальные группы в приложениях Telegram и Facebook.

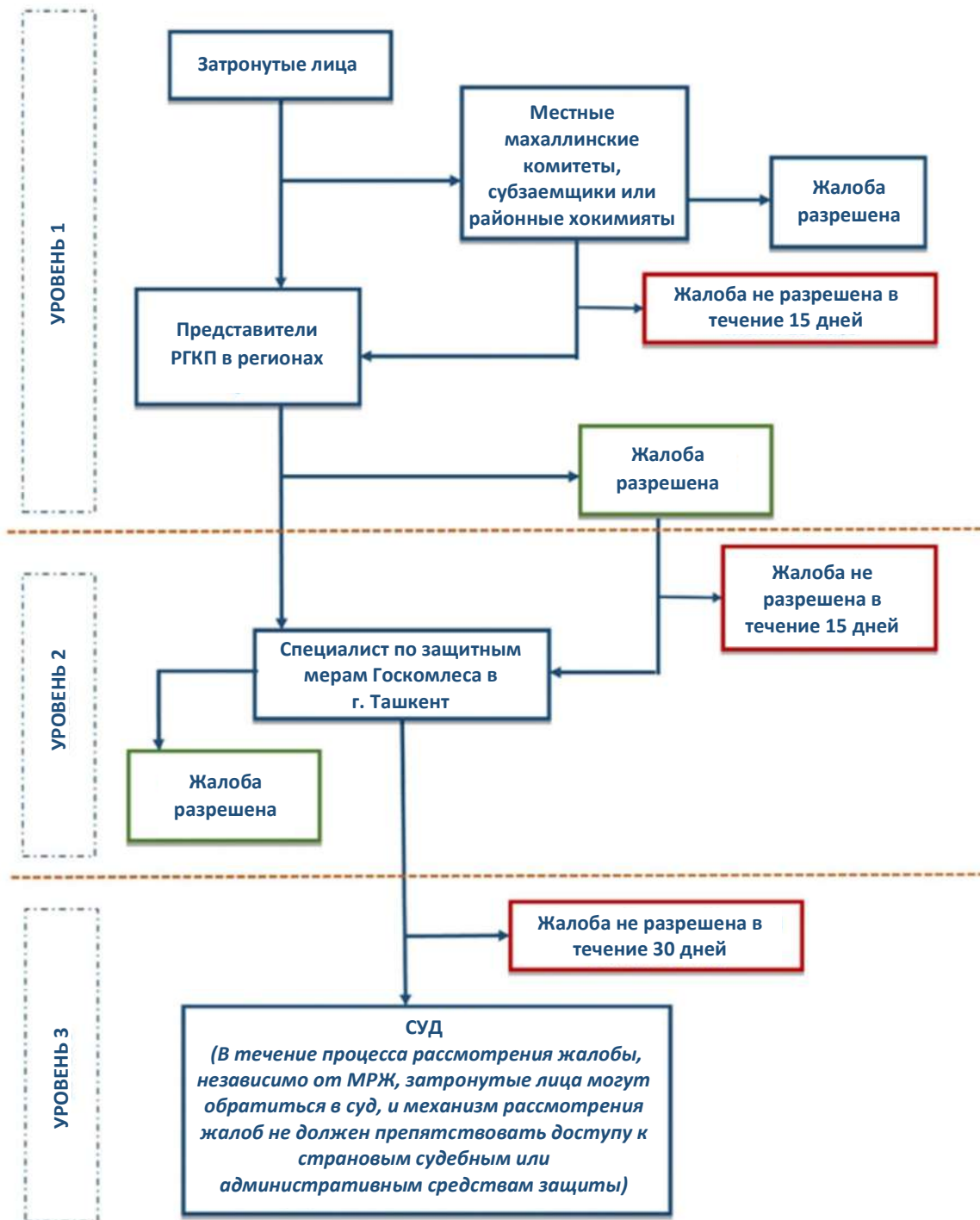


Диаграмма 10.1: Процесс МРЖ

После сбора жалоб необходимо их отсортировать, присвоить им уровень значимости и направить в соответствующее учреждение. Причиной этого является то, что разные виды жалоб обычно требуют разных действий по реагированию – например, ряд жалоб разрешаются просто путем разъяснения или принесения извинений, в то время как другие могут потребовать более обширного изучения. Жалобы, которые не могут быть разрешены на одном уровне системы, должны направляться на уровень выше и/или внешнему учреждению для проверки и дальнейшего расследования в соответствии с четко определенным расписанием; уже затем жалоба передается ГРП в Ташкенте, где ее рассмотрят и решат, каким образом она может быть удовлетворена. В случае, если жалоба не разрешается и на этом уровне, либо заявитель не удовлетворен решением, данная жалоба будет направлена в Экономический суд Республики Узбекистан.

Когда подается жалоба, Региональный специалист подтверждает ее принятие в сообщении, в котором изложен процесс рассмотрения жалобы; предоставляет контактные данные и, по возможности, имя контактного лица, ответственного за урегулирование жалобы; и обозначает, какой срок приблизительно займет разрешение жалобы. После этого заявители должны получать периодические извещения о текущем статусе своих жалоб.

Каждая жалоба подлежит отслеживанию и оценке на предмет того, наблюдается ли какой-либо прогресс в ее разрешении. Ожидается, что по проекту будет поступать множество жалоб, поэтому в идеале следует иметь в наличии электронную систему для ввода, отслеживания и мониторинга жалоб. Информационная система проекта по мониторингу и оценке должна также включать показатели для измерения уровня мониторинга и разрешения жалоб.

В целях повышения доверия пользователей к системе, на конечном этапе все пользователи МРЖ должны уведомляться о результатах изучения и принятых мерах. Кроме того, будет составлен обобщенный отчет касательно видов жалоб и принятых мер. Данный отчет вместе с обратной связью будут направлены напрямую заявителю (при условии, что его или ее личность известна) и/или опубликованы в материалах о результатах рассмотрения жалоб на веб-сайте проекта, в группах Telegram или местных газетах. В рамках проекта пользователей МРЖ также необходимо уведомлять о их праве на обжалование, если решение их не устраивает, и уточнять при этом как внутренние, так и внешние (например, рассмотрение судом, министерствами) варианты пересмотра.

Информация о МРЖ будет обнародована в рамках взаимодействия с общественностью/ сообществами (например, через веб-сайты и в социальных сетях). В доступных для общественности местах в управлениях, проектных офисах, информационных источниках Госкомлеса, на досках для объявлений и т.д. будут размещены брошюры и плакаты. Информация по МРЖ будет также опубликована онлайн на веб-сайте Госкомлеса. Весь процесс в рамках МРЖ будет состоять из следующих шести шагов.

Шаг 1: Прием. Заинтересованные стороны по проекту получают возможность оставлять обратную связь и подавать жалобы по нескольким каналам: связавшись с ГРП по почте, телефону, электронной почте, в социальных сетях, в виде смс-сообщений и сообщений в Telegram.

Шаг 2: Сортировка и обработка. Жалобы и поступившие сообщения будут скомпонованы Специалистами по социальным вопросам в ГРП и занесены в реестр. Их решение закрепляется за соответствующими лицами/ ведомствами. Предполагается, что в течение 15 дней с момента получения они должны провести обсуждение/ совещание с заявителем и прийти к тому или иному решению.

Шаг 3: Подтверждение и принятие к рассмотрению. В течение семи (7) дней со дня подачи жалобы, ответственное лицо/ ведомство свяжется с заявителем и предоставит ему информацию о вероятном порядке действий и ожидаемых сроках разрешения жалобы. В случае, если жалобы не

будут разрешены в течение 15 дней, ответственное лицо внесет коррективы в информацию о статусе жалобы/ вопроса для заявителя и повторно сообщит ему о том, сколько времени по оценкам займет рассмотрение его вопроса.

Шаг 4: Проверка, изучение и принятие мер. Этот шаг включает сбор информации о поступившей жалобе с целью выявить факты в отношении конкретного вопроса и провести проверку обоснованности жалобы, а впоследствии – подготовку предлагаемого решения, которое может предполагать изменение решений на предмет приемлемости жалобы для целей смягчения, оказание содействия, изменения в самой программе, принятия иных мер или не предполагать никаких мер. В зависимости от характера жалобы, процесс может включать в себя посещение площадок, изучение документов, встречу с заявителем (если он известен и выражает желание идти на контакт), а также встречи с другими лицами (как со связанными с проектом, так и сторонними), которые могут обладать теми или иными знаниями или как-то иначе помочь в разрешении вопроса. Как ожидается, на этой стадии будет разрешаться множество или даже большинство жалоб. Все мероприятия, проведенные на этом и других шагах, будут полностью задокументированы, а все решения – внесены в реестр.

Шаг 5: Мониторинг и оценка. Мониторинг относится к процессу отслеживания жалоб и оценки прогресса в подготовке решения. ГРП будет отвечать за объединение, мониторинг и отчетность по жалобам, запросам и прочей обратной связи, которые получены и по которым вынесено либо ожидается решение. Это будет достигнуто благодаря ведению реестра жалоб и учетных записей обо всех совершенных шагах по разрешению жалоб или иному реагированию на обратную связь и вопросы.

Шаг 6: Предоставление обратной связи. Этот шаг включает информирование лиц, подающих жалобы и оставляющих обратную связь и вопросы, о том, как были разрешены их проблемы, или предоставление ответов на вопросы. Всегда, когда это возможно, необходимо информировать заявителей об ожидаемом решении лично (связываясь с ними по телефону либо иным образом).

Если заявителя не удовлетворит итоговое решение, он/она будет проинформирован(а) о дальнейших вариантах, которые включают обращение за средствами правовой защиты через Всемирный банк, как это описано далее, либо задействуют возможности, предусмотренные правовой системой Республики Узбекистан. ГРП на ежемесячной основе будет информировать Госкомлес о жалобах, разрешенных с момента подачи предыдущего отчета, а также о жалобах, оставшихся неразрешенными, с разъяснением будущих шагов по разрешению жалоб, по которым в течение 30 дней так и не было принято решение. Данные о жалобах и/или оригиналы журналов жалоб будут по запросу предоставляться миссиям Всемирного банка, а сводная информация о жалобах и решениях будет включаться в периодические отчеты для Всемирного банка.

Журналы жалоб будут содержать, по меньшей мере, следующую информацию:

- Индивидуальный регистрационный номер
- Имя лица, подающего жалобу, оставляющего вопрос или иную обратную связь, адрес и/или контактная информация (при условии, что заявитель не подает ее анонимно)
- Подробности самой жалобы, обратной связи или вопроса/ местонахождения заявителя и подробная информация по его/ее жалобе.
- Дата подачи жалобы.
- Имя лица, назначенного рассматривать жалобы (подтверждать прием жалобы заявителю, изучать, предлагать варианты решения и т.д.)
- Подробности предлагаемого решения, включая лицо (лиц), которое будет отвечать за санкционирование и реализацию любых корректирующих действий, являющихся частью предлагаемого решения

- Дата, в которую предлагаемое решение было сообщено заявителю (при условии, что заявление не анонимно)
- Дата, в которую заявитель подтвердил, – по возможности, в письменном виде – что он проинформирован о предложенном решении
- Уточнение того, остался ли заявитель удовлетворен решением и можно ли закрывать процесс рассмотрения жалобы
- Дата, в которую реализовано решение (при условии его вынесения).

Госкомлес предложит для использования свои районные и местные каналы. ГРП будет задействовать (i) управления местного уровня, (ii) районного уровня в качестве контактных лиц по МРЖ. Благодаря этому механизму проект сможет обеспечить эффективное и действенное рассмотрение всех жалоб, возникающих на низовом уровне, которые будут рассредоточены по всей территории страны, в том числе в отдаленных районах. Для управления МРЖ проекта механизм будет содержать последовательные уровни внесудебного рассмотрения и разрешения жалоб:

- Первым уровнем будут выступать низовые сельские местные органы самоуправления, ответственные за оказание помощи членам сообществ и иную социальную работу (разрешение конфликтов, поддержание повседневной деятельности сообщества и т.д.). На них лежит первоочередная ответственность по выявлению домохозяйств и/или лиц, нуждающихся в социальной помощи. Неразрешенные жалобы будут переданы на ступень выше – в Комиссию по рассмотрению жалоб (КРЖ).
- Для ЗПЛ будет доступна и подача жалоб напрямую в ГРП. Она станет вторым уровнем, на котором будет сформирована КРЖ под руководством ГРП и который предусматривает участие одного или более старшего руководителя подразделения районного и местного уровня и одного из сельских старост. КРЖ будет заниматься разрешением тех вопросов, которые не удалось решить силами местных органов власти, а также и тех, которые поступят напрямую. КРЖ будет осуществлять урегулирование вопросов до обращения в суд.

Таблица 10.1. Механизм рассмотрения жалоб и получения обратной связи

Кому направлена жалоба	Форма подачи	Процедура рассмотрения жалоб	Срок рассмотрения жалоб
<p>ПЕРВЫЙ УРОВЕНЬ</p> <p><u>Офис местных управлений Госкомлеса</u></p> <p>Адрес:</p> <p>Тел.:</p> <p>Факс:</p> <p>E-mail:</p> <p>Сотрудник, ответственный за ведение журнала МРЖ:</p>	<p>Устно</p> <p>Письменно</p> <p>В электронном виде</p>	<p>1. Местные управления Госкомлеса регистрируют жалобу/ предложение в Журнале регистрации жалоб и предложений;</p> <p>2. Поддерживают и контролируют процесс рассмотрения и реагирования на жалобы;</p> <p>3. Подготавливают ежемесячные отчеты в письменном виде для специалиста по социальным вопросам ГРП о статусе жалоб и принятых по ним мерах.</p>	<p>3 дня</p>

<p>ВТОРОЙ УРОВЕНЬ</p> <p>КРЖ на уровне ГРП</p> <p>ГРП Госкомлеса:</p> <p>Адрес:</p> <p>Тел:</p> <p>Факс:</p> <p>E-mail:</p> <p>Сотрудник, ответственный за ведение журнала МРЖ:</p>	<p>письменно</p> <p>в электронном виде</p>	<p>1. Офис ГРП регистрирует жалобу в Журнале регистрации жалоб и предложений;</p> <p>2. Поддерживает и контролирует процесс рассмотрения и удовлетворения жалоб;</p> <p>3. Рассмотрение жалобы может потребовать дополнительной проверки вопроса, включая сбор дополнительных документов.</p> <p>4. Ежемесячно в Госкомлес (в зависимости от характера вопроса) представляются письменные отчеты о ходе работы с жалобами.</p>	<p>5 дней</p> <p>15 дней</p>

10.3 Мониторинг и отчетность по жалобам

ГРП будет отвечать за:

- Анализ качественных данных о количестве, сути и статусе жалоб и их занесение в базы данных проекта, созданные ГРП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- Подготовку ежеквартальных отчетов по МРЖ для предоставления в ВБ.

Полугодовые отчеты, представляемые в ВБ, должны включать раздел, касающийся МРЖ, содержащий обновленную информацию о следующем:

- Статус внедрения МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, бюджетирование и т.д.);
- Качественные данные о количестве полученных жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных отзывов) с указанием количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о типе жалоб и ответов, представленных проблемах и жалобах, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (ответными действиями);
- Любые предпринятые корректирующие меры.

10.4 Каналы приема жалоб

Жалобу можно подать по следующим каналам:

Таблица 10.2. Каналы доступа к информации и подачи жалоб

Описание	Контактные данные
Комитет по рассмотрению жалоб – 1-й уровень	Районные и местные управления Госкомлеса
Комитет по рассмотрению жалоб – 2-й уровень	Группа реализации проекта
Ответственное лицо в Госкомлесе по рассмотрению жалоб	Исламов Зафар Тахирович
Адрес:	Узбекистан, 100163, Ташкентская область, Кибрайский район, улица Университетская, дом 2
Телефон:	+99871 2630756, +99871 2630824
Горячая линия:	+99871 2630756
Факс:	+99871 2630756
Е-mail:	murojaat@urmon.uz
Сайт:	https://urmon.uz/
Социальные сети:	
Анонимные жалобы также принимаются по любому из вышеперечисленных каналов	

10.5 Существующий МРЖ в Госкомлесе

Наряду с требованиями Всемирного банка по разработке и реализации механизма рассмотрения жалоб по каждому проекту, финансируемому со стороны Всемирного банка, в соответствии с национальным законодательством также требуется наличие процедуры рассмотрения жалоб. В Узбекистане процедура рассмотрения жалоб регулируется Законом «Об обращениях граждан» и Законом «Об обращениях физических и юридических лиц» (№ ЗРУ-378 от 3 декабря 2014 года). Кроме того, Госкомлес предоставляет для физических и юридических лиц свой внутренний механизм рассмотрения жалоб в целях выражения обоснованных проблем на рабочем месте. Используемые в механизме рассмотрения жалоб процедуры также описаны в следующих национальных нормативных актах – Закон Республики Узбекистан № ЗРУ-445 от 11 сентября 2017 года «Об обращениях физических и юридических лиц».

10.6 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и отдельные лица, считающие, что они подверглись отрицательному воздействию в ходе реализации проекта при поддержке Всемирного банка, могут также направлять жалобы напрямую Банку через Службу рассмотрения жалоб (СРЖ) Банка.¹³ Жалоба может быть подана на английском, узбекском или русском языке, однако на обработку жалоб, составленных не на английском языке, понадобится больше времени. Жалобу можно подать через СРЖ Банка по следующим каналам:

- По электронной почте: grievances@worldbank.org
- По факсу: +1 202 6147313
- По почте: The World Bank, Grievance Redress Service, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA (США, 20433, округ Колумбия, Вашингтон, Эйч-Стрит-Нортгвэст, д. 1818, № MSN: MC10-1018, Всемирному банку, Службе рассмотрения жалоб).

¹³ <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

- Через Представительство Всемирного банка в Узбекистане, г. Ташкент: Узбекистан, 100084, г. Ташкент, улица Амира Тимура, 107Б, блок С, 15-й этаж, tashkent@worldbank.org, тел. +998 71 120-2400

Жалоба должна содержать четкое описание отрицательного(-ых) воздействия(-ий), которые, по мнению заявителя, вызваны или вероятно, что они будут вызваны в результате поддерживаемого Банком проекта. По мере возможности, она должна сопровождаться приложением имеющейся документации и переписки. Заявитель также может указать желаемый для себя результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе должен быть указан заявитель (заявители) либо уполномоченный/-ые представитель/-и, а также контактные данные. Жалобы, поданные через СРЖ, рассматриваются в оперативном порядке – это позволяет быстро реагировать на связанные с проектом опасения.

Помимо этого, затронутые проектом сообщества и лица могут направлять жалобу в независимый Инспекционный совет Всемирного банка, который затем определит, был ли или мог ли быть причинен вред вследствие несоблюдения Всемирным банком своих политик и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционный совет в любое время после того, как обеспокоенность была доведена непосредственно до сведения Всемирного банка и руководству Банка была дана возможность предоставить ответ. Узнать, как подать жалобу в Инспекционный совет Всемирного банка, можно по ссылке www.inspectionpanel.org.

11. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

Все контракты будут содержать положения, охватывающие вопросы охраны труда и техники безопасности, предусмотренные Социально-экологическими принципами, Стандартными документами по закупкам Всемирного банка и законодательством Узбекистана.

ГРП будет использовать Стандартные документы по закупкам Банка от 2017 года для проведения конкурсных торгов и заключения контрактов, которые включают в себя требования по охране труда и технике безопасности и будут ссылаться на настоящие ПУТР.

ГРП следует удостовериться, что подрядчиками выступают ведущие законную деятельность и заслуживающие доверия предприятия и что все письменно оформленные процедуры трудовых отношений, введенные у себя подрядчиками, соответствуют настоящей процедуре. В ходе процесса отбора ГРП может изучать следующую информацию:

- Информацию из открытых источников – например, реестры компаний и официальные документы, связанные с нарушением применимого трудового законодательства, в том числе отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- Лицензии на ведение хозяйственной деятельности, регистрации, разрешения и разрешительные документы;
- Документы, связанные с системой управления трудовыми ресурсами, в том числе вопросами ОТиТБ, например, процедуры управления трудовыми ресурсами;

В то же время, в течение срока исполнения контрактов подлежат изучению:

- Определение лиц, занятых вопросами управления трудовыми ресурсами, охраны труда и техники безопасности, их квалификация и сертификация;
- Сертификация/ выдача разрешений/ профессиональная подготовка для работников, допускающая выполнение требуемой работы;
- Учетные данные о нарушениях требований в области охраны труда и техники безопасности и меры реагирования на них;
- Учетные данные о несчастных случаях и случаях со смертельным исходом, извещения о них органов власти;
- Учетные данные об обязательных по закону выплатах работникам и подтверждение регистрации работников в соответствующих программах;

- Ведомости по заработной плате работников, включая число отработанных часов и сумму к получению;
- Копии ранее заключенных контрактов с подрядчиками и поставщиками, свидетельствующие о включении положений и условий, отражающих СЭС2.

ГРП будет осуществлять управление и мониторинг выполнения подрядчиками работ применительно к контрактным работникам, особое внимание уделяя соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать в себя проведение периодического аудита, инспекций и/или выборочных проверок мест реализации проекта и рабочих объектов, а также учетные и отчетные данные об управлении трудовыми ресурсами со стороны всех подрядчиков.

Учетные и отчетные данные об управлении трудовыми ресурсами, которые могут подлежать изучению, включают: репрезентативную выборку трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и контрактными работниками, учетные записи о поступивших жалобах и их разрешении, отчеты о проверках безопасности, включая смертельные и несчастные случаи и применение корректирующих мер, учетные записи о случаях несоблюдения национального законодательства, а также учетные данные о проведенной профессиональной подготовке контрактных работников по разъяснению рисков в связи с охраной труда и техникой безопасности и мер профилактики.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Содержание и образец кодекса поведения

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Должны быть установлены минимальные требования к Кодексу поведения, принимая во внимание вопросы, воздействия и меры по смягчению, определяемые в:

- отчетах и оценках по проекту, например, ОЭСВ/ПУОСС – в частности тех, в которых учитываются экологические факторы, такие, как присутствие/ близость чувствительных сред обитания, диких животных, растительности, водотоков к рабочим объектам
- условиях согласия/ разрешения
- требуемых стандартах, включая Руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка
- национальных законодательных и/или подзаконных требованиях и стандартах (когда ими установлены более высокие стандарты по сравнению с Руководством по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка)
- соответствующих стандартах, например, по обеспечению работников жильем: процессы и стандарты (МФК и ЕБРР)
- соответствующих отраслевых стандартах, например, по обеспечению работников жильем
- механизмах рассмотрения жалоб.

Виды определяемых вопросов могут содержать риски, связанные с: притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальными домогательствами, гендерным насилием, противоправным поведением и преступностью, поддержанием безопасности окружающей среды и т.д.

Для минимально необходимых требований Кодекса поведения могут быть взяты за основу:

ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Надлежащий кодекс поведения будет содержать обязательства для всего персонала проекта (считая также субподрядчиков и поденных рабочих), которые, по меньшей мере, являются подходящими для решения следующих вопросов. Вдобавок к этому могут быть предусмотрены дополнительные обязательства по реагированию на конкретные проблемы данного региона, местоположения и сектора реализации проекта или по соблюдению конкретных требований по проекту. Указанные вопросы включают в себя:

- Соблюдение применимых законодательных актов, правил и положений в пределах данной юрисдикции
- Соблюдение применимых требований в области охраны труда и техники безопасности (в том числе, ношение установленной индивидуальной защитной экипировки, профилактика предотвратимых несчастных случаев и обязанность сообщать об условиях или видах деятельности, которые создают угрозу для безопасности или окружающей среды)
- Запрет на ведение охоты, рыбалки, торговли дичью, отлов диких животных, сжигание растительности, внедорожного вождения, превышения скорости, свободного выгула домашних животных (которые несут угрозу для диких животных либо с ними конфликтуют) и включение громкой музыки в природных условиях на территории/ вблизи от Охраняемых зон
- Обдуманый подход к выбору материалов и разработке плана строительства зданий на территории/ вблизи от Охраняемых зон
- Использование запрещенных законом веществ
- Недопущение дискриминации (например, по признаку семейного положения, национальной принадлежности, расы, пола, религии, языка, нахождения в браке, рождения, возраста, ограничения трудоспособности или политических убеждений)

- Взаимодействие с членами сообществ (например, выражение уважения и недопущение дискриминации)
- Сексуальные домогательства (например, запрет на использование языка или поведение, – в особенности, по отношению к женщинам и детям – которые являются неприемлемыми, беспокоящими, оскорбительными, сексуально провокационными, унижительными или неуместными с культурной точки зрения)
- Насилие или эксплуатация (например, запрет на вступление в сексуальную связь в обмен на деньги, трудоустройство, товары или услуги; в том числе на оказание сексуальных услуг или иные формы унижающего/оскорбляющего достоинства или эксплуатирующего поведения)
- Защита детей (в том числе запрет на оскорбление, совращение и иные формы неприемлемого поведения по отношению к детям, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности в проектных районах)
- Санитарные требования (например, обеспечение того, чтобы работники пользовались специальными санитарными помещениями, которые предоставляет работодатель, а не зонами под открытым небом)
- Предотвращение конфликта интересов (таким образом, чтобы не допускать предоставления кому-либо льгот, договоров, трудоустройства или любого рода привилегированного отношения либо оказание услуг, если с данным лицом имеется финансовая, семейная или личная связь)
- Соблюдение разумных рабочих инструкций (в том числе, касательно социально-экологических норм)
- Защита и целевое использование объектов собственности (например, предотвращение краж, халатности или растраты)
- Обязанность сообщать о нарушениях настоящего Кодекса
- Защита от преследований работников, сообщающих о нарушениях Кодекса, когда такое сообщение добросовестно.

Кодекс поведения должен быть написан простым и понятным языком и подписан всеми работниками с целью удостовериться, что:

- они получили свой экземпляр данного кодекса;
- данный кодекс был им разъяснен;
- они подтверждают, что соблюдение настоящего Кодекса поведения является условием их трудоустройства; и
- они понимают, что нарушения данного Кодекса могут привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в правоохранительные органы.

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ПОДРЯДЧИКОВ
Форма Кодекса поведения для Сотрудников Подрядчика
КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРЯДЧИКА

Мы – Подрядчик [наименование Подрядчика]. Мы подписали договор с [наименование Заказчика] на [описание выполняемых Работ]. Указанные Работы будут выполняться в/на [наименование Объекта и иных районов, в пределах которых будут выполняться данные Работы]. Наш договор требует, чтобы мы приняли меры по устранению социально-экологических рисков в связи с Работами, в том числе рисков сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуальных домогательств.

Настоящий Кодекс поведения является частью принимаемых нами мер по устранению социально-экологических рисков в связи с Работами. Он применяется в отношении всех наших сотрудников, работников и иных нанятых нами лиц на территории Рабочего Объекта или в иных местах, где выполняются данные Работы. Он также применяется в отношении персонала каждого из субподрядчиков и любого другого персонала, оказывающего нам помощь в

выполнении данных Работ. Все указанные лица именуются «Сотрудники Подрядчика», и к ним применяется настоящий Кодекс поведения.

Настоящий Кодекс поведения определяет вид поведения, соблюдения которого мы требуем от всех Сотрудников Подрядчика.

Наше рабочее место – это среда, в которой недопустимо опасное, непристойное, оскорбительное или жестокое поведение и в которой всем людям должно быть комфортно поднимать вопросы или проблемы, не опасаясь за это ответного преследования.

Примечание:

Минимальное содержание Кодекса Поведения, приводимого в данной форме и устанавливаемого Заказчиком, не подлежит существенным изменениям. В то же время, Подрядчик может дополнительно вводить и другие обоснованные требования, в том числе с целью учета характерных для разных контрактов вопросов/ рисков.

НЕОБХОДИМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Сотрудники Подрядчика обязаны:

- компетентно и надлежащим образом исполнять свои обязанности;
- соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, положения и иные требования, включая требования в области охраны здоровья, техники безопасности и благополучия других Сотрудников Подрядчика и любых других лиц;
- поддерживать безопасность рабочей среды, в том числе:
 - обеспечивать, чтобы рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого сотрудника, были безопасными и не несли риска здоровью;
 - носить необходимые средства индивидуальной защиты;
 - применять соответствующие меры в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов; а также
 - соблюдать применимые процедуры действий в чрезвычайных ситуациях.
- сообщать о возникновении рабочих ситуаций, которые, по их мнению, являются опасными или вредными для здоровья, и отстраняться от рабочей ситуации, которая, как они обоснованно полагают, представляет собой непосредственную серьезную угрозу для их жизни или здоровья;
- относиться к другим людям с уважением и не допускать дискриминации по отношению к отдельным группам, таким как женщины, лица с ограниченными возможностями, трудовые мигранты или дети;
- не участвовать в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, предложения об оказании сексуальных услуг и иные виды словесного или физического поведения, несущие сексуальный характер, по отношению к другим Сотрудникам Подрядчика или Заказчика;
- не участвовать в сексуальной эксплуатации, что означает любое фактическое или предпринимаемое надругательство над находящимися в уязвимом положении, неравном положении или испытывающими доверие лицами в сексуальных целях – включая, помимо прочего, извлечение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- не участвовать в сексуальных надругательствах, что означает фактическое совершение или угрозу совершения физического действия сексуального характера либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением;
- не совершать каких-либо действий сексуального характера по отношению к лицам, не достигшим возраста 18 лет, за исключением случаев нахождения с ними в браке;

- проходить соответствующее обучение, которое будет предоставляться в области социально-экономических аспектов Контракта, в том числе по вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и надругательства (СЭН) и сексуальных домогательств (СД);
- сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не применять преследования в отношении любого лица, сообщающего о нарушениях настоящего Кодекса поведения либо нам, либо Заказчику или задействующего механизм рассмотрения жалоб для Сотрудников Подрядчика или Механизм рассмотрения жалоб в рамках проекта.

ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРОБЛЕМАХ

В случае если кто-либо наблюдает поведение, которое, по его/ее мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения или иным образом причиняет ему/ей беспокойство, ему/ей необходимо незамедлительно заявить об этом. Это можно сделать любым из следующих способов:

1. Связаться с [имя Специалиста по социальным вопросам Подрядчика, обладающего соответствующим опытом в урегулировании случаев сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств; либо, если наличие такого лица Контрактом не предусмотрено, иного лица, назначенного Подрядчиком для урегулирования данных вопросов] в письменном виде по указанному адресу [], по телефону [] либо лично по адресу []; или
2. Позвонить по номеру [] на горячую линию Подрядчика (при наличии) и оставить сообщение.

Личность заявителя раскрываться не будет, за исключением случаев, когда сообщение о сделанных заявлениях обязательно в силу закона страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или заявления, и им будет уделено должное и соответствующее внимание. Мы серьезно подходим ко всем сообщениям о возможном неприемлемом поведении. Мы изучим каждое из них и по каждому примем соответствующие меры. При необходимости мы предоставим положительные отзывы тем поставщикам услуг, которые окажут содействие лицу, пережившему заявленный инцидент.

Не будет применяться какое-либо преследование в отношении любого лица, добросовестно заявляющего о той или иной проблеме в связи с поведением, запрещенным настоящим Кодексом поведения. Подобное преследование будет расцениваться как нарушение настоящего Кодекса поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения со стороны Сотрудников Подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в правоохранительные органы.

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ПОДРЯДЧИКА:

Я получил(а) копию настоящего Кодекса поведения на языке, который мне понятен. Я понимаю, что в случае, если у меня возникнут вопросы применительно к настоящему Кодексу поведения, я могу связаться с [имя контактного лица (контактных лиц) со стороны Подрядчика, обладающего соответствующим опытом] и запросить по ним разъяснения.

Имя Сотрудника Подрядчика: [имя]

Подпись: _____

Дата: (число, месяц, год) _____

Подпись уполномоченного представителя от лица Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (число, месяц, год) _____

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Поведение, составляющее сексуальную эксплуатацию и надругательство (СЭН), и поведение, составляющее сексуальные домогательства (СД)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 К ФОРМЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАДРУГАТЕЛЬСТВО (СЭН), И ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА (СД)

В перечне ниже представлены виды запрещенного поведения – перечень не исчерпывающий

(1) Примеры сексуальной эксплуатации и надругательства включают, в частности, следующее:

- Сотрудник Подрядчика заявляет члену сообщества, что он/она может получить работу на рабочем объекте (например, приготовление еды, уборка) в обмен на вступление в сексуальную связь.
- Сотрудник Подрядчика, занимающийся проведением электричества в жилые дома и домохозяйства, заявляет женщине, что он может подключить ее домашние помещения к электросети в обмен на вступление в сексуальную связь.
- Сотрудник Подрядчика совершает изнасилование члена сообщества или иное сексуальное насилие над ним/ней.
- Сотрудник Подрядчика отказывает лицу в доступе к рабочему Объекту, пока он/она не окажет сексуальные услуги.
- Сотрудник Подрядчика заявляет лицу, претендующему на работу по Контракту, что он/она примет его/ее на работу только при условии вступления с ним/ней в сексуальную связь.

(2) Примеры сексуальных домогательств на рабочем месте

- Сотрудник Подрядчика делает замечания по поводу внешности и сексуальной привлекательности другого Сотрудника Подрядчика (как в положительном, так и в отрицательном ключе).
- Когда Сотрудник Подрядчика жалуется на замечания другого Сотрудника Подрядчика по поводу его/ее внешности, другой Сотрудник Подрядчика объясняет, что тот/та «напрашивается на это» в связи с тем, как он/она одевается.
- Нежелательные прикосновения к Сотруднику Подрядчика или Заказчика со стороны другого Сотрудника Подрядчика.

Сотрудник Подрядчика заявляет другому Сотруднику Подрядчика, что он/она даст ему/ей прибавку к заработной плате или повышение, если тот/та пошлет ему/ей фотографии с собой в обнаженном виде

Приложение 2. Пример оценки опасных видов работ и их последствия для здоровья работающих детей

Приводимые ниже виды работ являются лишь примерами и не составляют исчерпывающего перечня. Ключевым моментом является необходимость проведения оценки с целью понимания и оценки рисков деятельности в связи с теми или иными работами или задачами.

Вид работы	Задачи	Опасные факторы	Последствия для здоровья
Сельское хозяйство	Работа с сельскохозяйственными инструментами и техникой, использование газонокосилок и циркулярных пил; обращение с агрохимикатами и их распыление; уход за сельскохозяйственными животными и выпас овец; сбор и прополка сельскохозяйственных культур; сбор кормовых культур; погрузка и разгрузка	Неподходящая или небезопасная техника и инструменты; управление тракторами и сельскохозяйственной техникой; аварии и несчастные случаи при управлении автотранспортными средствами; шум и вибрация; риск падения и удушья в зерновых элеваторах и силосохранилищах; опасные животные; биологические отравляющие вещества; воздействие опасных химикатов; работа в трудных условиях; работа без средств индивидуальной защиты; воздействие экстремальных температур; тяжелые грузы.	Рассечения, порезы, травмы и смерть, переломы и ампутация пальцев рук, ног и конечностей, травмы головы или иные увечья, вызванные поломкой оборудования и сельскохозяйственной техники; потеря слуха; травмы глаз; паразитарные инфекции и иные инфекционные заболевания; дерматит; тепловые нагрузки; отравление химикатами (хроническое и острое)
Строительные работы и изготовление кирпичей	Копание грунта; переноска тяжестей; перекидка песка и цемента; металлические работы; кровельные работы; работа с изоляционно-отделочными плитами и крепление труб; забой, измельчение, очистка и замес глины при изготовлении кирпичей; переноска кирпичей	Травмы в связи с падениями и падающими объектами; выполнение тяжелых работ; воздействие вредной пыли и шума; воздействие асбеста; плохая организация работы; работа без средств индивидуальной защиты; экстремальные погодные условия; воздействие кремнезема, переноска тяжестей; воздействие свинца при глазировании; перегрев от печей; угарный газ из печей обжига	Нарушения опорно-двигательного аппарата; респираторные заболевания, такие как асбестоз; утомляемость; травмы, вызванные падением объектов и наступлением на острые объекты; падения с высоты; ожоги, отравление свинцом, силикоз, отравление угарным газом; тепловые нагрузки
Ковроткачество	Подготовка пряжи; сбор шерсти, промывка,	Вдыхание шерстяной пыли вперемешку с	Нарушения опорно-двигательного аппарата;

	скручивание и плетение, окраска, обрезка	биологическими агентами; неправильная рабочая поза (в приседе); неправильное освещение; вредные химикаты; ненадлежащие вентиляция, условия работы и гигиены, выполнение однообразных действий	напряжение и ухудшение зрения; респираторные заболевания; утомляемость; отравление химикатами
--	--	---	---

