

Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО)
Республика Таджикистан
Проект по повышению социально-экономической устойчивости (ППСЭУ) (P168052)

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Общая информация

1. Проект по повышению социально-экономической устойчивости (ППСЭУ), являясь частью Программы повышения устойчивости (ППУ), включен в предстоящую Рамочную программу партнерства Всемирного банка с Республикой Таджикистан на 2019-2023 гг. Ожидается, что это поспособствует Режиму снижения рисков в рамках более важных целей по повышению устойчивости, определяемых как способность человека, сообщества и/или страны приспосабливаться или реагировать и преодолевать трудности, неблагоприятные воздействия и/или экзогенные шоки, уменьшающие ощущения исключения и предотвращающие риски возникновения нестабильности. Проект нацелен на Хатлонскую область и Горно-Бадахшанскую автономную область (ГБАО) Таджикистана, в которых имеются самые высокие уровни абсолютной и относительной бедности соответственно, и которые сталкиваются с рисками возникновения нестабильности из-за близости к нестабильным регионам Афганистана, большой численности молодежи, неравенства в результатах предоставления услуг и последствий вооруженных конфликтов. Проект признает важность и принимает Социально-экологические стандарты Всемирного банка для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными (ЭиС) рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Проведенные Банком обзоры классифицировали экологические и социальные риски как умеренные и существенные соответственно. В ответ Правительство Республики Таджикистан через Национальный социальный инвестиционный фонд Таджикистана (НСИФТ), агентство по реализации Проекта, разработало несколько ключевых документов для разрешения выше изложенных проблем. Одним из таких документов является Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО).

1.2 Информация о проекте

2. Цели развития ППСЭУ состоят в том, чтобы укрепить местное самоуправление на основе широкого участия, улучшить качество местной инфраструктуры в целевых общинах, и расширить возможности для внеклассного обучения или получения средств к существованию для молодежи. Проект состоит из трех взаимосвязанных компонентов. Компонент 1 предусматривает субгранты для финансирования социально-экономической инфраструктуры на местном уровне, которые направлены на решение приоритетных задач, определенных в ходе оценки потребностей сельских районов и процесса принятия решений на основе широкого участия. В рамках данного компонента будет также наращиваться потенциал администраций джамоатов и общинных учреждений. Основное внимание уделяется поддержке мобилизации общин и молодежи в целевых районах, с целью их вовлечения в процесс принятия решений о субгрантах и их постоянному вовлечению в цикл каждого подпроекта. Компонент 2 проекта предусматривает проведение мероприятий в интересах нетрудоустроенных юношей и девушек с низким уровнем социально-

экономического благополучия в целях повышения их общей устойчивости к таким рискам, как социальное отчуждение, бездеятельность и разочарованность. Данный компонент будет финансировать оказание инклюзивных услуг для молодежи и реабилитацию молодежных и общественных помещений, а также проведение тренингов по вопросам обеспечения источников средств к существованию, и приобретение инструментов и оборудование для осуществления мероприятий по обеспечению источников средств к существованию в семи целевых районах ГБАО и Хатлонской области. В рамках компонента 3 будут финансироваться управление проектом, мониторинг и оценку, и наращивание потенциала.

3. В число проектных территорий входят 7 целевых районов, включая районы Фархор, Хамадони, Пяндж и Куляб в Хатлонской области и районы Шугнан, Ишкашим и Вандж в ГБАО. Эти районы были отобраны на основе следующих критериев: а) общая граница с Афганистаном; б) относительно большая численность населения; в) сочетание сельских и городских районов; и г) ограниченный охват другими мероприятиями, поддерживаемыми со стороны доноров. Все 44 джамоатов в 7 целевых районах будут охвачены проектной деятельностью. Приблизительно 449,944 человек в джамоатах извлекут пользу от проекта. Проект разработан в качестве экспериментальной программы повышения социально-экономической устойчивости, результаты которой затем могут быть воспроизведены в других уязвимых районах Республики Таджикистан, в случае их успеха.

1.3 Экологические и социальные аспекты

4. Этот проект рассматривает экологические и социальные аспекты посредством подхода/рамочных принципов Всемирного банка по экологическим и социальным стандартам (ЭСС). Один из стандартов, ЭСС 2, относится к условиям труда и занятости и предполагает, что Заемщики разработают процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). ПРТО позволяет определить основные трудовые требования и связанные с этим риски и помогает Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПРТО является действующим документом, который инициируется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, этот документ детализирует тип работников, которые могут быть задействованы в проекте, и процесс управления ими.

1.4 Объем и структура ПРТО

5. Сферы действий ПРТО должны быть такими, какие указаны в ЭСС 2 Всемирного банка. Взаимодействие будет запланировано как неотъемлемая часть оценки по вопросам окружающей среды и социальной сферы проекта, а также разработки и реализации проекта. Данный отчет имеет 10 глав. Данная глава, а именно, Глава 1 служит в качестве Введения. Обзор использования рабочей силы в проекте представлен в Главе 2. Основные потенциальные трудовые риски перечислены в Главе 3. Законодательная база, регулирующая трудовую занятость в Таджикистане, и анализ пробелов ЭСС 2 Всемирного банка обсуждается в Главе 4. Порядок реализации, возрастные требования, политика и процедуры, а также сроки трудовых требований приведены в последующих главах. Механизм рассмотрения жалоб и работа с подрядными организациями представлены в последних двух Главах 9 и 10 соответственно.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ

2.1 Тип работников

6. ЭСС 2 классифицирует работников на: основных работников, работников по контракту, общественных работников и работников основных поставщиков. Краткое изложение экологического и социального обзора (ESRS) предусматривало, что проект будет охватывать следующие категории работников: основные работники, работники по контракту, общественные работники и работников основных поставщиков. Тем не менее, по мере развития проекта, стало ясно, что общественные работники и работники основных поставщиков не имеют отношения к данному вопросу. Первая причина заключается в том, что от общин не ожидается предоставления рабочей силы в качестве вклада в проект, а также потому, что проект не предназначен для обеспечения социальной защиты или целевой помощи людям, пострадавшим от нестабильности и конфликтов. Члены местной общины могут быть наняты по контракту подрядчиками на основании условий договора, соответствующих настоящему ПРТО. Что касается работников основных поставщиков, то проект на постоянной основе не поставляет напрямую товары или материалы, необходимые для основных функций проекта, от какого-либо одного поставщика. Таким образом, ожидается только две категории работников. Один из них, основные работники, те, кто был назначен «техническим консультантом» в рамках проекта. Они будут регулироваться взаимно согласованными договорами. И работники по контракту будут наняты подрядчиками, субподрядчиками и другими посредниками, подробности которых будут известны по мере начала реализации мероприятий.

7. *Основные работники.* Проект будет реализован Национальным социальным инвестиционным фондом Таджикистана (НСИФТ). Помимо столицы, в которой находится головной офис НСИФТ, ожидается, что у него будет два региональных офиса, по одному в каждом из двух проектных регионов. В соответствии с Законом Республики Таджикистан от 05 марта 2007 года № 233 сотрудники НСИФТ (за исключением исполнительного директора) не являются государственными служащими, так как их нанимают на контрактной основе для реализации широкого спектра проектов по развитию.

8. *Контрактные работники.* Ожидаются две широкие категории работающих по контракту: (i) неправительственные организации (НПО), которые будут обеспечивать социальное посредничество, наращивание потенциала местных органов власти, а также услуги поддержки реализации для НСИФТ; и (ii) тех, кто работает в рамках строительных работ.

2.2 Количество работников проекта

9. *Основные работники.* Общая численность работников НСИФТ, занятых в данном проекте, примерно 30.

10. *Контрактные работники.* Точное число проектных работников, которые будут наняты, на данный момент неизвестно. Их количество станет известно только когда начнется реализация проекта. Что касается НПО, вполне вероятно, что будут привлечены четыре

НПО, по одной для каждого компонента и для каждого из регионов. Таким образом, всего четыре НПО могут иметь около 200 работников.

11. *Подрядчики, осуществляющие строительные работы и рабочие.* Проект поддержит небольшие инвестиции в подпроекты. Максимальный размер отдельного подпроекта составляет 350 000 долларов США, хотя ожидается, что подпроекты будут стоить в среднем 100 000 долларов США каждый. Общее количество подпроектов оценивается примерно в около 150. Число работников, которые, как ожидается, будут связаны с каждым из подпроектов, оценивается в 10 человек. Таким образом, общее число подрядчиков, занятых на строительных работах, оценивается примерно в 1500 человек.

2.3 Характеристики трудовых ресурсов

12. Учитывая природу рабочей силы проекта (в основном неквалифицированный и полуквалифицированный строительный труд) и характеристики рынка труда в Таджикистане, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будут преимущественно мужчинами. Женщины, как правило, будут работать в НПО и НСИФТ. Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на месте, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Будут приняты меры по обучению и найму как можно большего числа местных жителей общин, в которых проводятся мероприятия.

2.4 Сроки трудовых требований

13. Основные работники и работники НПО, как правило, будут нуждаться в полной занятости и в течение года на протяжении всего проекта. В соответствии с необходимостью потребуются контрактные работники, занятые на строительных работах. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько дольше или короче в зависимости от погоды. Таким образом, подрядчик должен будет мобилизовать рабочую силу в соответствии с типом работы и сезоном.

3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ

Учитывая небольшие инвестиции, никаких серьезных рисков не предвидится.

14. *Трудовые риски, связанные с контрактными работниками на уровне подпроектов.* Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, а большинство контрактных работников будут местными. Все подрядчики должны будут иметь письменный договор со своими работниками, полностью соответствующий цели ЭСС 2, в частности, о детском и принудительном труде.

Трудовые риски, включая приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН) и детский труд, считаются маловероятными, учитывая небольшой размер инвестиций в подпроект (максимальный размер отдельного подпроекта составляет 350 000 долл. США) и соблюдение НСИФТ национального трудового кодекса, который запрещает детский и принудительный труд (Статья 8 Трудового кодекса). Поскольку строительные работы, которые будут поддерживаться в рамках проекта, будут небольшими по масштабу и приоритетными для самих местных общин, ожидается, что риск использования детского и принудительного труда будет небольшим. Тем не менее, подрядчик будет обязан в договоре принять обязательство против использования детского/принудительного труда, а сотрудники НСИФТ, отвечающие за надзор за подрядчиком, будут следить и сообщать об отсутствии детского/принудительного труда.

15 Риски Охраны труда и промышленной гигиены (ОТПГ) находятся в пределах низкого до умеренного и будут зависеть от типа подпроектных работ, которые будут выполнены. Поскольку большинство работающих по контракту являются неквалифицированным и неподготовленным местным населением, тем не менее, остается риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры регулирования трудовых отношений, включая процедуры для создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС 2. Все подрядчики будут обязаны в соответствии с ПООССВ обеспечивать, чтобы работники использовали основные защитные приспособления, проходили базовую подготовку по технике безопасности и другие профилактические действия, как предусмотрено в Проекте РДООССВ.

16. *Риски занятости.* Работники будут наняты ГРП в НСИФТ либо непосредственно в качестве сотрудников ГРП, либо в рамках контрактов с НПО или поставщиками услуг. Опыт финансируемого Всемирным банком проекта «Глобальное партнерство по образованию-4» показывает, что субподрядчики по строительным работам используют трудовые договоры и выдают официальную зарплату своим работникам, поскольку они обязаны соблюдать все юридические и нормативные процедуры в области труда и бухгалтерского учета в рамках подписанных Кредитов/Грантов ПРТ. Существует риск того, что нынешняя практика неучтенного рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу сохранится. Согласно его руководству, НСИФТ в значительной степени опирается на проекты, финансируемые донорами, и имеет утвержденные бюджеты для каждого проекта, и не может превышать бюджетные пределы. С одобрения директора НСИФТ в качестве компенсации работникам за работу в сверхурочное время будет предоставляться дополнительное время отдыха в другой день.

17. *География и риски местности.* Учитывая горную местность, плохую транспортировку и трудности доступности, пунктуальность с точки зрения времени и производительности труда в разы может оказаться ниже ожиданий. Участие в авариях и чрезвычайных ситуациях также может быть проблемой. Проект предпримет соответствующие меры безопасности в соответствии с РДОССВ для того, чтобы подобные риски были соответствующим образом разрешены.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1 Национальное законодательство

18. *Конституция Республики Таджикистан (принятая 6 ноября 1994 г.) об условиях труда и охране труда предоставляет каждому право на:*

- **Безопасное условие труда. Использование труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых и подземных работах**, а также на работах с вредными условиями труда, запрещается (Статья 35);
- **Право на отдых.** Это право обеспечивается путем установления продолжительности рабочего дня и недели, предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, еженедельных дней отдыха и иными условиями, предусмотренными законом (Статья 37);
- **Охрана здоровья.** Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и
- **Социальное обеспечение** в старости, в случаях болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, и в других случаях, определяемых законом (Статья 39).

19. *Трудовой кодекс Республики Таджикистан № 1329 от 26 июля 2016 года является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены.*

4.1.1 Соответствующие трудовые правовые положения

20. *Принудительный труд и детский труд.* Статья 8 Трудового кодекса РТ 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, в котором ребенок может работать, а также условия, при которых дети могут работать (Статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст для приема на работу - 15 лет, но в некоторых случаях профессиональной подготовки для 14-летнего возраста разрешается легкая работа (Статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения в отношении того, какой вид работы могут выполнять работники в возрасте до 18 лет и какие часы работы допустимы. Примеры трудовых ограничений включают то, что лица в возрасте от 14 до 15 лет не могут работать более 24 часов в неделю, в то время как лица в возрасте до 18 лет не могут работать более 35 часов в неделю; в течение учебного года максимальное количество часов составляет половину от этого, 12 и 17,5 часов, соответственно.

21. *Заработная плата и отчисления.* Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (Статья 103), и

она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Работа в пустыне, других засушливых («безводных») и горных районах подлежит дополнительной компенсации.

22. Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в месяц (Статья 108). Если оплата не выплачена в соответствии с условиями, указанными в договоре, и это вина работодателя, работодатель обязан дополнительно выплатить работнику средства в размере учетной ставки банковского процента, существующего в месте выполнения работы на день выплаты, за каждый день задержки (Статья 108). Работодатели также должны оплатить ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивать компенсацию в случае смерти. Вычеты разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а оплата после вычетов не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (Статья 109).

23. *Женщины.* Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, которые беременны или имеют детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, при условии, что они согласны. Другие гендерные положения описаны в соответствующих подразделах.

24. *Рабочее время.* Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, с меньшим разрешением для лиц моложе 18 лет. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником. Работодатели должны предоставлять до двух часов свободного времени не включающиеся в рабочее время и не оплачиваемые для «отдыха и питания», а также оплачиваемое свободное время в случае, если необходимо время, чтобы охладиться, согреться или кормить детей грудью. Данные о свободном времени устанавливаются в договорах/соглашениях.

25. *Отпуск.* В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, работники в возрасте до 18 лет - не менее 30 дней, а работники-инвалиды - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней.

26. Неоплачиваемый отпуск также может быть взят определенными группами людей и также может быть включен в контракты. При увольнении, работникам платят за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве своих последних дней работы.

27. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на срок до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 100 дней отпуска после рождения с выплатой пособий из государственного социального страхования. Декретный отпуск рассчитывается в сумме и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, опять же оплачиваемого социальным страхованием. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее должность гарантируется после ее возвращения из всех этих видов отпуска. Кроме того, отпуск по уходу за ребенком может использоваться отцом, бабушкой и дедушкой или другими родственниками/попечителями, если они действительно несут ответственность по уходу за ребенком.

28. *Сверхурочная работа.* Сверхурочные могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются с компенсационным временем или по ставке, по крайней мере, вдвое превышающей обычную ставку. Ночная работа оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются договором.

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

30. Апелляции в комиссию или суд должны быть поданы в течение ограниченного периода времени после события, вызвавшего спор: в течение трех месяцев для апелляций в комиссию и в течение разных периодов для апелляций в суд, в зависимости от характера спора (не ограничен в отношении неимущественных прав и компенсации ущерба жизни или здоровью). Сотрудники освобождаются от необходимости оплачивать судебные издержки в таких случаях.

31. По сравнению с индивидуальными спорами, коллективные споры — это неурегулированные разногласия между работодателями (профсоюзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по вопросам установления и изменения условий труда в организациях, заключения и выполнения соглашения и коллективных договоров, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и соглашений. Посредники избираются по соглашению сторон (то есть профсоюза и представителей работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в сотрудничестве с районным или городскими властями» (статья 209), когда стороны выбирают членов и председателя арбитража. У арбитража есть 10 дней, чтобы принять решение. Если соглашение не может быть достигнуто, оно передается трудовому коллективу или профсоюзу, который может использовать все средства закона для решения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и других нормативных актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

32. *Жалобы.* Закон об обращениях физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 года) содержит правовые положения об установленных информационных каналах для подачи гражданами своих претензий, запросов и жалоб. Статья 14 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 15 дней с даты получения жалоб, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

4.1.2 Правовые положения по охране труда и промышленной гигиены

33. Охрана труда и промышленной гигиены также регулируются Трудовым кодексом. Статья 5 Закона описывает роли и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и промышленной гигиены. Закон требует от работодателей:

- нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасности труда на каждом рабочем месте;
- применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечить надлежащие режимы работы и отдыха;
- Обучать работников своей работе и безопасным методам работы;
- Предоставить инструкции по охране труда;
- Проверять и подтверждать знания работников по безопасной работе;
- Проводить аттестацию не реже одного раза в пять лет;
- Расследовать происшествия;
- Обеспечить санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечить доступ к помещениям со стороны государственных чиновников; а также
- Предоставлять социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

34. С другой стороны, сотрудники обязаны проходить начальные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические проверки своих знаний о своей работе и требованиях безопасности, а также проходить медосмотры, которые предписываются медицинским учреждением, если оплачиваются работодателем.

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

36. Работодатели с более 50 работниками должны создать Службу по охране труда. Это требование выполнено НСИФТ, и будет одним из требований для подрядчиков строительных работ с более чем 50 работниками.

37. Закон дает работникам право отказаться от работы, которая нарушает требования по охране труда. Кроме того, работники, занятые в опасных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае инвалидности или смерти работодателя должны предоставить компенсацию, кратную среднегодовому заработку, а также другие суммы, требуемые законом.

4.2 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС 2

38. Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в ЭСС стандарте - ЭСС 2. Это помогает Заемщикам в продвижении хороших отношений между работниками и руководством и повышает выгоды от развития проекта путем справедливого отношения к работникам в проекте и обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Основными задачами ЭСС 2 являются:

- Обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
 - Обеспечение справедливого обращения, недопущения дискриминации и
 - Предоставления равных возможностей для работников;
 - Защита работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и рабочих-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и поставщиков услуг первичного уровня, в зависимости от ситуации;
 - Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда;
 - Поддержка принципов свободы объединений и коллективных переговоров проектных работников;
- в соответствии с национальным законодательством; а также
- Предоставление работникам проекта доступных средств для решения проблем на рабочем месте.

39. ЭСС 2 применяется к проектным работникам, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные служащие работают в рамках проекта, будь то полный или неполный рабочий день, они будут оставаться в соответствии с положениями и условиями своего действующего соглашения или договоренности о найме в государственном секторе, если только не вступила в силу юридическая передача их занятости или участия в проекте. ЭСС 2 не будет применяться к государственным служащим.

40. Условия труда и регулирования рабочими отношениями. Заемщик разработает и внедрит письменные процедуры регулирования трудовыми отношениями, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ регулирования работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и действующего ЭСС. Процедуры будут касаться того, как данная ЭСС будет применяться к различным категориям проектных работников, включая основных работников, и каким образом Заемщик будет требовать от третьих лиц регулировать собственных работников.

41. Работникам проекта будет предоставлена информация и документация, которые будут ясными и понятными в отношении их условий найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (включая любые применимые коллективные договоры), в том числе их права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочной работы, компенсации и льгот, а также прав, вытекающих из требований данного ЭСС. Информация и документация будут предоставлены в начале сотрудничества, а также когда произойдут какие-либо существенные изменения в условиях найма.

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

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

5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

42. Координатор проекта от НСИФТ контролирует и направляет всех работников, связанных с проектом. Административный отдел, отдел закупок и отдел по мониторингу и оценке НСИФТ будут нести ответственность за следующее:

- Внедрение этих процедур управления трудовыми ресурсами.
- Обеспечение того, что подрядчики, которые занимаются строительными работами, соблюдают эти процедуры регулирования трудовых отношений, а также подготавливают планы по охране труда и технике безопасности, прежде чем приступить к работе на местах.
- Обеспечение того, что контракты с подрядчиками разрабатываются в соответствии с положениями настоящих ПРТО и РДОССВ Проекта, как подробно описано в Руководстве по реализации проекта.
- Мониторинг для проверки того, что подрядчики выполняют трудовые обязательства и обязательства по охране труда и технике безопасности по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с законодательством Таджикистана и соответствующими контрактами между НСИФТ и подрядчиками.
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений.
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Республики Таджикистан по охране труда и технике безопасности.
- Мониторинг и внедрение обучения по ПРТО и охране труда и технике безопасности для работников проекта.
- Обеспечение того, что механизм рассмотрения жалоб для работников проекта создан и выполняется, и что работникам сообщают о его назначении и способах его использования.
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по охране труда и технике безопасности.
- Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

43. Операционное руководство проекта будет включать стандартные шаблоны контрактов, которые включают аспекты ПРТО и охраны труда и техники безопасности, и подрядчики (НПО и строительные компании) обязуются их выполнять. Ответственность подрядчиков в области ПРТО и охране труда и технике безопасности заключается в следующем:

- Соблюдение процедур регулирования трудовых отношений и требований по охране труда и технике безопасности, в соответствии с РДОССВ и указанных в контрактах, подписанных с НСИФТ. Если количество работников (основные + контрактные) превышает 50, то Подрядчики разрабатывают свои собственные планы ПРТО и охраны труда и техники безопасности. Эти процедуры и планы будут представлены Директору НСИФТ для рассмотрения и утверждения, прежде чем подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на места.
- Контроль за выполнением субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений и требований по охране труда и технике безопасности.
- Ведение учета найма и трудоустройства работников по контракту, как предусмотрено в их контрактах.
- Четкое информирование всех работников о должностных инструкциях и условиях труда.
- Обеспечение того, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/ субподрядчиком, знает о выделенном телефонном номере НСИФТ, адресе электронной почты и веб-портале, через который каждый может подать жалобу.
- Обеспечение введения в курс обязанностей (включая социальные обязанности) и регулярного обучения работников требованиям по охране труда, включая обучение их правам в соответствии с законодательством Таджикистана, рискам их работы и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
- Проведение в сотрудничестве с экспертами НСИФТ по социальным вопросам тренингов по процедурам регулирования трудовых отношений и охраны труда для управления эффективностью работы субподрядчиков.
- Обеспечение того, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ, и контроль за соблюдением Кодекса.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

44. Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основано на принципах не дискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая наем, компенсацию, условия труда и занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в Операционном руководстве проекта, будут выполняться подрядчиками, и контролироваться Административным отделом, отделом закупок и отделом НСИФТ по мониторингу и оценке для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными, недискриминационными и открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.

- Перед наймом персонала будут предоставлены четкие должностные инструкции, в которых будут разъяснены навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и им будет объяснено их содержание. Рабочие подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированные работники будут преимущественно наниматься из близлежащих общин, поселков и муниципалитетов в количестве не менее 50 процентов.
- Сотрудники будут проинформированы не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты предстоящего увольнения.
- Работники по контракту не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. В случае возникновения каких-либо сборов за наем, они будут оплачены Работодателем (в этом случае «Работодатель» будет подрядчиком).
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на двух языках, на государственном языке и на языке, понятном для обеих сторон.
- В дополнение к письменной документации, работникам, которые могут испытывать трудности с пониманием документации будут предоставлены устные объяснения условий и порядков труда.
- Следует отметить, что языковые проблемы не ожидаются, но если они есть, работникам по мере необходимости будет предоставляться переводчик.
- Иностранцам потребуются визы на жительство, которые позволят им работать в Таджикистане.
- Все работники на строительных работах должны быть старше 18 лет. Это будет требованием в контрактах НСИФТ с подрядчиками строительных работ.
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренними правилами труда, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

7. ВОЗРАСТ РАБОТНИКОВ

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

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

8. СРОКИ И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ

47. Сроки и условия, применяемые к сотрудникам НСИФТ, изложены в «Положениях о персонале». Эти внутренние трудовые правила и положения будут применяться ко всем сотрудникам НСИФТ, которые назначены для работы над проектом (основные работники). Сроки и условия работы на условиях неполного рабочего дня определяются их индивидуальными контрактами.

48. НСИФТ применяет два вида трудовых договоров: годовые и краткосрочные трудовые договоры. Большинство сотрудников – это постоянные работники с годовыми трудовыми договорами с фиксированной месячной ставкой заработной платы. Все процедуры найма документируются и хранятся в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. На основании анализа существующих контрактов, подписанных Отделом кадров НСИФТ, контракты сотрудников НСИФТ хорошо задокументированы. Ежемесячные таблицы также оформляются и аккуратно хранятся. Сорок часов в неделю осуществляется найм и данные записываются на бумаге. Следует отметить, что даже сотрудники НСИФТ не являются государственными служащими и выполняют сверхурочную работу, которая не всегда полностью регистрируется или оплачивается. В рамках проекта, в соответствии с Трудовым кодексом РТ (ст. 154 пункт 2) по договоренности с работодателем, основные сотрудники НСИФТ получают время отдыха в другой день в качестве компенсации за работу в сверхурочное время

49. Рабочее время работников НСИФТ составляет 40 часов в неделю, восемь часов в рабочий день. В Трудовом кодексе предусмотрена рабочая неделя продолжительностью 40 часов, но предусмотрены шесть дней, что может потребоваться некоторым работникам проекта. Все работники проекта получают по крайней мере один выходной день (24 часа) после шести последовательных дней работы.

50. Процедура регулирования трудовых отношений подрядчиков устанавливает условия для контрактных и субподрядных работников. Эти условия будут соответствовать, как минимум, данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Таджикистана и указываться в стандартных контрактах, которые будут использоваться НСИФТ в рамках проекта, и будут указаны в Операционном руководстве по проекту, и соответствовать этому ПРТО и РДОССВ проекта.

9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

51. Проект создаст Механизм рассмотрения жалоб для Работников Проекта в соответствии с ЕСС 2 до начала вступления в силу проекта, и опишет его в Операционном руководстве проекта. По сути, он будет функционировать на двух уровнях – первый на национальном уровне в г. Душанбе и другой, на региональном уровне, в каждой из двух областей.

10. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКА

52. Строительные и другие контракты будут включать положения, относящиеся к охране труда и технике безопасности, как это предусмотрено Стандартными закупочными документами Всемирного банка и законодательством Таджикистана.

53. НСИФТ будет осуществлять управление и контролировать работу подрядчиков по отношению к контрактным работникам, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их контрактных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Сюда могут входить периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки местоположений проектов и рабочих площадок, а также записей управления трудовыми ресурсами и отчетов, составляемых подрядчиками. Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами, которые подлежат рассмотрению, будут включать: показательные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту, записи, относящиеся к полученным жалобам и их разрешению, отчеты, относящиеся к проверкам безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполненные корректирующие действия, записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, которое предоставляется работникам по контракту для информирования о рисках для здоровья и безопасности труда и по профилактическим мерам.