

**АГЕНТСТВО ПО СТАТИСТИКЕ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**Проект Модернизации Национальной
Статистической Системы (P173977)**

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Душанбе, Таджикистан

Март 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Перечень сокращений и аббревиатур	3
1. ВВЕДЕНИЕ.....	4
1.1. Справочная информация о Проекте	4
1.2. Описание Проекта	4
1.3. Цель Процедур регулирования трудовых отношений	7
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ.....	7
2.1. Тип работников.....	7
2.2. Характеристики работников проекта	7
2.3. Количество работников Проекта	8
2.4. Период потребности в трудовых ресурсах.....	8
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ.....	8
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ.....	9
5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСС 2.....	12
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	15
7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	15
8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА	16
9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ	17
10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	17
10.1. Структура МРЖ для работников.....	18
10.2. Служба Всемирного банка по рассмотрению жалоб.....	18
11. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ	19

Перечень сокращений и аббревиатур

АС	Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан
ВБ	Всемирный банк
ГРП	Группа по реализации проекта
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
КЛОРОЖ	Контактное лицо, ответственное за рассмотрение и обработку жалоб
МиО	Мониторинг и оценка
МНСС РТ	Модернизация Национальной статистической системы Республики Таджикистан
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
МФ	Министерство финансов
НСР	Национальная стратегия развития на период до 2030г.
НСРС	Национальная стратегия развития статистики на период до 2030г
НСС	Национальная система статистики
ПВЗС	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
ПРТ	Правительство Республики Таджикистан
ПРТО	Процедуры регулирования трудовых отношений
ПУОСС	План по управлению окружающей и социальной средой
ЦОД	Центр обработки данных
ЦРП	Цель развития по проекту
ЭиС	Экологические и социальные
ЭСП	Экологические и социальные принципы [ESF]
ЭСС	Экологические и социальные стандарты [ESS]

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Справочная информация о Проекте

Всемирный банк (ВБ) и Правительство Республики Таджикистан (ПРТ) в настоящее время занимаются подготовкой реализации Проекта «Модернизации национальной статистической системы Республики Таджикистан» (МНСС РТ), направленной на поддержку Агентства по статистике в реализации Национальной стратегии развития статистики (НСРС) на период до 2030 года, принятая Правительством в ноябре 2019 года с целью достижения цели Правительства в преобразовании системы государственной статистики в учреждение высокого уровня, которая будет поддерживать разработку политики на основе фактических данных путем предоставления надежных и высококачественных данных, обеспечения доступа к статистическим данным и расширения использования административных данных. Проект модернизирует систему государственной статистики страны для эффективной поддержки цели правительства по разработке более эффективной экономической и социальной политики на основе фактических данных путем: (i) предоставления надежных и высококачественных данных; (ii) обеспечение легкого доступа к статистическим данным; и (iii) расширение использования ресурсов административных данных и данных, разработанных частным сектором. Проект поддержит реализацию НСРС-2030 в течение следующих четырех лет.

1.2. Описание Проекта

Целью проекта является улучшение статистического производства, распространения данных и уровня удовлетворенности пользователей данных.

Компонент 1: Укрепление институционального потенциала АС и совершенствование инфраструктуры ИКТ

Этот компонент будет финансировать оптимизацию организационной структуры Национальной статистической системы в соответствии с модернизированными и измененными системами сбора, обработки и распространения данных и соответствующей инфраструктурой ИКТ, создание институциональных систем управления. Мероприятия в рамках этого компонента включают, среди прочего, обновление правовой и институциональной базы, регулирующей отношения с поставщиками данных, протоколов обмена данными (как юридических, так и технических протоколов) между АС и поставщиками / получателями данных в государственных и внешних организациях или частных лицах (например, частный сектор, международные организации, исследователи, НПО и т. д.) в рамках НСС.

Подкомпонент 1.1: Укрепление институционального потенциала. Он внедрит современные системы управления человеческими ресурсами, для наилучшего управления кадровыми потребностями АС. Будут модернизированы бизнес-процессы и организационная структура, поддерживающая эти процессы в АС и ее областных, районных и субрайонных офисах. Ожидается, что это приведет к переобучению сотрудников навыкам, необходимым для выполнения ими своих обязанностей в новой структуре. ИТ-персонал должен быть обучен использованию и управлению модернизированным программным обеспечением и оборудованием, в том числе в области кибербезопасности и изучению новых языков программирования для поддержки статистиков / экономистов в соответствии с их специальными данными и вычислительными запросами. Также включено улучшение системы обучения и переподготовки персонала в рамках АС и НСС в целом, методов распространения статистических данных и стратегии обучения пользователей, а также развитие отношений с респондентами и пользователями данных.

Оценка по открытости данных статистической системы АС и ее внедрение в АС является важным аспектом модернизации в этом проекте. В целом, открытость данных зависит от некоторых требований, которые должны быть выполнены, прежде чем открытые данные могут быть готовы к внедрению, таких как: политика и нормативно-правовая база в отношении открытых данных; своевременность данных; точность данных; прозрачность данных; а также

простой и неограниченный доступ как можно большему количеству пользователей данных.

В рамках этого подкомпонента предполагается, что закон о статистике и связанные с ним нормативные акты, которые должны быть обновлены и опубликованы, будут включать в себя положения о распространении открытых данных в рамках компетенции АС и ответственность за использование и повторное использование Открытых данных АС другими лицами. Этот подкомпонент также будет разрабатывать Политику данных для АС, касающуюся того, какие данные должны быть «открытыми», а какие - ограниченными/конфиденциальными. Своевременная публикация данных и их точность - это атрибуты, которые могут улучшиться по мере модернизации/оптимизации бизнес-процессов сбора и производства данных, а также модернизации статистических методологий и доведения их до уровня передовой международной практики. Прозрачность данных будет обеспечиваться за счет обширных метаданных о самих данных, их происхождении, значении каждого поля данных, методологических примечаниях по их вычислению и примечаниях к любым интерполированным точкам данных.

Подкомпонент 1.2: Улучшение инфраструктуры ИКТ. Он будет поддерживать создание инфраструктуры ИКТ в АС, а также в региональных и районных центрах, а также ее взаимодействие с соответствующими агентствами НСС. С помощью программных инструментов этот подкомпонент будет поддерживать модернизацию бизнес-процессов сбора, обработки, распространения и обмена данными. Обновление инфраструктуры ИКТ будет определяться требованиями АС к данным, таким как переписи, обследования доходов и бюджета домохозяйств, обследования предприятий, сельскохозяйственные, отраслевые и административные данные, такие как большие объемы данных из реестра гражданского состояния, налогового комитета и т.д. Кроме того, статистика местных органов власти и данные книг домохозяйства на уровне джамоатов будут оцифрованы и помещены в центральное хранилище данных в АС. Он также включает в себя создание модернизированного первичного центра обработки данных и его сети, соединяющей областные и районные офисы АС, и вторичного центра обработки данных (в качестве резервного сервера для плановых или внеплановых отключений первичного центра обработки данных, а также, финансирование модернизации физического оборудования центра обработки данных АС, закупка ИТ-оборудования и разработка программных приложений, где это необходимо. Статистические архивы уязвимы из-за климатических рисков, таких как наводнения. Таким образом, проект будет включать меры по смягчению последствий для обеспечения восстановления и резервного копирования данных для предотвращения потери данных в случае стихийных бедствий. Часть усилий по модернизации ИКТ будет направлена на усиление безопасности данных и сети в центре обработки данных (первичных, вторичных и резервных площадках хранения / архивирования).

Проект также профинансирует модернизацию и улучшение методов представления данных и инструментов распространения. Практика распространения будет улучшена за счет соответствия международным стандартам распространения, сбора отзывов пользователей, поддержки принципов «открытых данных» для доступа к данным и метаданным, внедрения открытой библиотеки микроданных и создания аналитических отчетов и программных средств визуализации. Улучшенная статистика и системы обработки позволят лицам, принимающим решения, и исследователям в стране использовать данные в аналитических целях, а также для новых моделей краткосрочного и среднесрочного прогнозирования. Микроданные (опросы) также будут доступны для загрузки вместе с их метаданными обследованиями (методология обследования, рамки выборки, анкеты и другая информация, которая упрощает использование обследований) через веб-сайт данных. Наборы данных, которые можно будет загрузить, будут зависеть от политики данных АС и мер защиты конфиденциальности данных, которые будут применяться для обеспечения анонимности данных, позволяющих установить личность, а также данных из опросов предприятий, в которых данные будут анонимизированы путем сокрытия, маскировки или обфускации таких данных.

Компонент 2: Совершенствование системы статистического производства, распространения и использования данных

Подкомпонент 2.1: СНС-2008 и статистическая инфраструктура. Он профинансирует меры по повышению качества статистического производства в системе, в частности, усовершенствует национальные счета в соответствии с требованиями СНС 2008, усовершенствует систему сбора данных и статистических обследований, составит статистический регистр предприятий и индивидуальных предпринимателей, введет единую систему классификаций, номенклатур, гармонизацию регистров и соответствующие изменения в законодательной базе статистики и соответствующих министерств, а также разработку методологии включения «больших данных» в статистическую систему. Внедрение СНС 2008 по-прежнему требует ряда дальнейших усовершенствований процесса производства данных во всех областях экономической статистики.

Он будет способствовать повышению качества и своевременности следующих статистических обследований, статистической работы и областей статистики: (а) выборочные обследования домохозяйств (ОБД, ОРС); (b) интеграция годовой и квартальной статистики предприятий; (c) периодические статистические данные по видам экономической деятельности; (d) национальные счета и макроэкономические показатели; (e) статистика цен; (f) статистика внешней торговли; (g) демографическая статистика; (h) статистика местных органов власти; (i) статистика сельского хозяйства, климата и окружающей среды; (j) социальная статистика и (k) статистика социальной маргинализации и другие. Кроме того, проект попытается оптимизировать процессы сбора данных в стране. Подкомпонент принесет в систему информацию из административной системы и «больших данных», а также улучшит там, где это необходимо, данные, собранные посредством обследований и переписей. При этом будет рассмотрена не только оптимизация потоков данных, но и финансовые аспекты сбора данных и снижения нагрузки на респондентов.

Подкомпонент 2.2: Электронный сбор данных и улучшение распространения и использования данных. Это поможет закрыть ключевые методологические пробелы, выявленные в НСРС. Классификации и стандарты будут дополнительно пересмотрены и изменены для приведения их в соответствие с передовой международной практикой. Будет усовершенствован дизайн анкеты и методы выборки. Статистическое производство будет улучшено за счет тщательного обновления национальных счетов, улучшения системы мониторинга благосостояния, улучшения статистики сельскохозяйственного производства и совершенствования статистических методов, стандартов и регистров. Полученные данные будут включать новые индикаторы, позволяющие дезагрегировать по субпопуляциям, включая женщин/мужчин, возрастные группы, инвалидность и другие группы. Проект будет поддерживать расширение существующих индикаторов, связанных с гендером, а также разработку и внедрение новых гендерных индикаторов. Связанные с ИКТ мероприятия, которые поддерживают сбор и распространение данных, описаны в Подкомпоненте 1.2 выше.

Компонент 3: Управление проектом. Этот компонент будет финансировать операционные расходы, то есть разумные затраты на товары и услуги, необходимые для ежедневной координации, администрирования и надзора за проектом со стороны АС. Это включает в себя координацию проекта, управление закупками и финансами, проведение профессионального аудита проектных затрат, операционных расходов и закупленного оборудования.

Планирование и управление проектом будут осуществляться через технические консультационные услуги, обучение, операционные расходы и приобретение товаров. Для успешной реализации проекта требуется специальная группа реализации проекта (ГРП), укомплектованная координатором проекта, а также специалистами по финансовому менеджменту (ФМ), закупкам, управлению экологическими и социальными рисками, ИКТ, человеческим ресурсам, а также мониторингу и оценке. Этот компонент обеспечит финансирование этих функций и их реализацию.

1.3. Цель Процедур регулирования трудовых отношений

В рамках этого проекта экологические и социальные аспекты рассматриваются в рамках новых экологических и социальных стандартов (ЭСС) Всемирного банка. Один из стандартов - ЭСС2 касается труда и условий труда и предполагает, что заемщики разработают Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). ПРТО позволяет определить основные требования в области трудового законодательства и риски, связанные с ними, и помочь Реализуемому агентству определить ресурсы, необходимые для решения вопросов, касающихся труда. ПРТО представляет собой «живой» документ, который применяется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описывается тип сотрудников, которые могут быть задействованы проектом, и их руководство.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ

2.1. Тип работников

Согласно требованиям ЭСС2 работники делятся на непосредственных работников, лиц, работающих по договору, общественных работников и работников первичного снабжения. ПРТО применяется к работникам проекта в соответствии с определением ЭСС2. Основное внимание в настоящем ПРТО уделяется работникам, непосредственно нанятым в ГРП для выполнения задач, связанных с проектом (*непосредственные работники*), и работникам, привлекаемым потенциальными поставщиками услуг (*работники по договору*) и персоналу. Труд других работников (*например, общественных работников и работников первичного снабжения*) в рамках проекта не ожидается.

Непосредственные работники. Проект будет осуществляться Группой по реализации проекта (ГРП) при Агентстве по Статистике (АС), которая будет создана для ежедневного управления проектом и будет играть роль связующего звена между АС и ВБ. Непосредственные работники будут включать «специалистов или технических консультантов» - работающих на полной ставке или на половине ставки в ГРП - в рамках проекта. Государственные служащие, работающие в связи с программой, по-прежнему будут подпадать под действие условий их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, в то время как на них будут распространяться меры по охране труда и технике безопасности, предусмотренные в рамках ЭСС2. Другие непосредственные работники, такие как технические консультанты, будут приниматься на работу по взаимно согласованным контрактам с четкими письменными условиями найма.

Работники по договору. Работники по договору будут наниматься подрядчиками и субподрядчиками, если это будет сочтено целесообразным. Работники будут привлекаться для оказания услуг по поддержке ИТ-обновлений, обучения и других мероприятий, которые потребуются в ходе реализации проекта. Некоторые работники по договору могут также выполнять функции в составе ГРП, если это необходимо.

2.2. Характеристики работников проекта

Учитывая специфику проекта, почти все работники будут квалифицированными и специалистами, так как ГРП будет создан для выполнения таких ключевых функций, как координация, фидуциарная деятельность, мониторинг и оценка, а также отчетность. Персонал ГРП будет включать:

- Руководителя проекта, который будет отвечать за общее руководство реализацией Проекты.

- Ассистент и переводчик команды, которые будут поддерживать работу команды ГРП;
- Консультанты, содействующие реализации мероприятий в рамках компонентов проекта;
- Консультанты по ИКТ, которые будут помогать с разработкой документации по закупкам ИКТ и процессов закупок и будут контролировать выполнение контрактов;
- Консультант по мониторингу и оценке, который будет отвечать за мониторинг прогресса в достижении результатов проекта и подготовку отчетов о ходе реализации проекта
- Специалист по закупкам, который будет отвечать за закупки в рамках компонентов Проекта;
- Специалист по финансовому управлению, который будет нести ответственность за обеспечение адекватного финансового управления и освоения средств в рамках компонентов Проекта;
- Специалист по экологическим вопросам, обеспечивающий выполнение экологических обязательств в рамках Проекта;
- Специалист по социальным вопросам, обеспечивающий выполнение социальных обязательств в рамках Проекта
- Специалист по мониторингу и оценке.

Реализацией каждого из компонентов Проекта будет руководить высокопоставленное должностное лицо исполнительного агентства в качестве руководителя подкомпонента: укрепления институционального потенциала АС - первый Заместитель Директора АС, подкомпонента совершенствования инфраструктуры ИКТ - заместитель Директора АС; компонент по повышению статистического производства данных – заместители Директора АС (кураторы отраслей статистики). Местные консультанты Координаторы компонентов будут поддерживать руководителей подкомпонентов в реализации. Мероприятия, связанные с разработкой и внедрением отраслевого законодательства и методологии статистического учета, будут в значительной степени осуществляться сотрудниками АС и других ведомств (Национальной Статистической Системы) под руководством рабочих групп по улучшению статистического учета. Другие рабочие группы будут созданы в зависимости от эффективности проекта Всемирного банка.

2.3. Количество работников Проекта

Точное количество работников, которые будут задействованы в проекте, пока не известно. Большинство работников будут наниматься подрядчиками, каждый из которых будет определять свои потребности в рабочей силе, и это станет известно по мере продвижения реализации проекта. Общее количество работников, которые будут привлечены к реализации проекта, ориентировочно составит около **XX** человек, из них:

- Работники, непосредственно вовлеченные в проект - подлежит уточнению;
- Работники по договору - подлежат уточнению.

2.4. Период потребности в трудовых ресурсах

Непосредственные сотрудники ГРП обычно требуются на полный рабочий день и круглый год на протяжении реализации всего проекта. Другие эксперты/консультанты будут наняты по требованию на протяжении всего периода реализации проекта. Сроки привлечения подрядчиков будут известны на более поздних этапах, однако ясно, что они будут привлекаться в зависимости от реализации различных мероприятий проекта.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Тип работы, которую должны выполнять непосредственные работники, а также работники по договору, не влечет за собой высокой уязвимости к злоупотреблениям трудовыми правами или рискам, связанных с охраной труда и техники безопасности (ОТТБ). В этом разделе на основе доступной информации описаны следующие риски:

Трудовые риски, связанные с работниками по договору. Никаких серьезных рисков не предвидится. В случае, если мероприятие Проекта будет связано с тяжелой работой, лица моложе 18 лет не будут допущены к Проекту. Все подрядчики должны будут иметь договор в письменной форме со своими работниками, в существенной степени соответствующий цели ЭСС2.

Риски, связанные с трудовой деятельностью, включая приток рабочей силы и связанные с ней сексуальную эксплуатацию и насилие/сексуальные домогательства, а также детский труд, считаются низкими или незначительными, учитывая, что ГРП соблюдает национальный трудовой кодекс, запрещающий вышеупомянутое злоупотребление правами. Тем не менее, в договоре от подрядчиков требуется принять обязательства по недопущению злоупотребления правами, персонал ГРП, отвечающий за надзор за подрядчиками, будет контролировать соблюдение требований и сообщать о них.

Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТТБ) низкие. Эти риски связаны с правильным обращением с оборудованием, многолетней деятельностью и утилизацией оборудования ИТ.

Риски занятости. Работники будут приниматься на работу ГРП либо напрямую в качестве сотрудников проекта, либо косвенно в рамках договоров с Консультантами или поставщиками услуг. Практика показывает, что субподрядчики действительно используют на практике трудовой договор с единовременной выплатой за определенный вид услуг или, объем работ, а продолжительность труда ограничена несколькими месяцами.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ

4.1 Национальное законодательство

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

- **Безопасный труд.** 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);
- **Гендерное равенство:** Согласно части 2 статьи 17 Конституции Республики Таджикистан, мужчины и женщины равноправны.
- **Охрана здоровья.** Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, созданием и развитием массового спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и
- **Социальное обеспечение** в старости, в случаях болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, определяемых законом (Статья 39).

Трудовой кодекс Республики Таджикистан (2016 г.) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, 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 всем гражданам 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 положения трудового законодательства

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

Заработная плата, удержания, а также гарантийные и компенсационные выплаты. В контрактах и коллективных договорах устанавливается форма и размер компенсации за выполненную работу согласно положениям главы 12 Трудового кодекса Республики Таджикистан а также других действующих нормативно правовых документов регулирующей данной области. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация предусматривается за работу в пустынях, других засушливых («безводных») территориях и в горных районах.

Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в месяц (статья 108). Если оплата не произведена, как указано в контракте, и это вина работодателя, работодатель должен выплатить «... дополнительные денежные средства в соответствии с учетной ставкой банка за каждый день просрочки» (статья 108). Работодатели также должны оплачивать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Удержания разрешены по особым причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а оплата после удержаний не может быть меньше минимальной ставки, установленной правительством (статья 109).

Женщины. Статья 162 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные и командировки беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Для женщин с детьми от трех до 14 лет сверхурочные и командировки разрешены, но только с согласия женщины. Другие гендерные положения описаны в соответствующих подразделах.

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

Отпуск. Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники в возрасте до 18 лет должны получать не менее 30 дней, а работники-инвалиды - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней отпуска, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы также может быть использован определенными группами людей и может также регулироваться договорами. При увольнении сотрудникам оплачивается неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Женщинам предоставляется *отпуск по беременности* и родам продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 10-дневный отпуск после родов с выплатой пособий из государственного социального страхования. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и оплачивается одновременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, в течение которого, опять же, выплачиваются пособия за счет государственного социального страхования. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Место работы (должность) сохраняется за работником по возвращению из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск *по уходу за ребенком* могут использовать отец, бабушка и дед или другие родственники/ законные представители, если они действительно несут ответственность за уход за ребенком.

Сверхурочная работа. Сверхурочные могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются вместе с компенсацией времени или по ставке, по крайней мере, в два раза превышающей обычную ставку. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в договоре.

Трудовые споры. К трудовым спорам относятся «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и условий труда, предусмотренных трудовым договором, соглашением и коллективными договорами» (Статья 189). Споры могут рассматриваться согласительной комиссией, которая создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников...» (т.е. с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах. (Статья 191). Комиссии обязаны рассмотреть вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, сотрудник или их представители не согласны с решениями комиссии, или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может подать апелляцию в суд, но это должно быть в течение 10 дней с момента принятия решения (или непринятия решения). Кроме того, прокурор может обжаловать решение, если решение противоречит закону «или другим нормативным актам» (Статья 192).

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

В сравнении с индивидуальными спорами к *коллективным спорам* относятся «неурегулированные разногласия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по установлению и изменению условий труда на предприятиях, подписанию и исполнению соглашений и коллективных договоров, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, соглашений и коллективных договоров». Посредники выбираются по соглашению сторон (то есть представителей профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «при участии местного исполнительного органа государственной власти района или города» (статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в десятидневный срок со дня его создания. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогут урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива профсоюза или других представителей работников, которые вправе использовать все иные предусмотренные законодательством средства для решения вопроса, в том числе проведение забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативно-правовых актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

Жалобы. Закон РТ «Об обращениях физических и юридических лиц» (от 23 июля 2016 г.) содержит правовые положения об установленных информационных каналах, по которым граждане могут подавать свои жалобы, запросы и претензии. В статье 14 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты поступления обращений, не требующих дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, требующих дополнительного изучения.

4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В статье 5 Кодекса описываются функции и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и техники безопасности. Кодекс требует от работодателей:

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда на каждом рабочем месте;
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты рабочих (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечивать соответствующий режим работы и отдыха;
- Обучать рабочих их работе и безопасным методам работы;
- Давать инструкции по охране труда;
- Тестировать и проверять знания рабочих о безопасном выполнении работ;
- Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет;
- Расследование несчастных случаев;
- Предоставлять санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечивать доступ в помещения государственных служащих; а также
- Обеспечивать социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

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

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

Работодатели со штатом более 50 человек обязаны создать Службу охраны труда. Это требование не распространяется на ГРП, но оно будет одним из требований для подрядчиков строительных работ, которые используют более чем 50 рабочих.

Закон дает работникам право отказываться от работы, нарушающей требования охраны 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 потери трудоспособности или смерти работодатели должны предоставить компенсацию, кратную среднегодовому заработку, а также другие суммы, требуемые по закону.

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСС 2

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его Экологическом и социальном стандарте 2 о труде и условиях труда (ЭСС2). Это помогает Заемщикам в содействии прочных взаимоотношений между работниками и руководством и повышении выгод проекта в области

развития за счет справедливого обращения с работниками проекта и обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Ключевые цели ЭСС2:

- Содействовать безопасности и здоровью на работе;
- Содействовать справедливому обращению, недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей для работников проекта;
- Защищать работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, нанятых работников, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
- Предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы объединений и коллективных переговоров сотрудников проекта в соответствии с национальным законодательством;
- Предоставлять работникам проекта доступные средства для обсуждения проблем на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных и мигрантов. Если государственные служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, на них по-прежнему будут распространяться условия их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, если только не произойдет фактический юридический переход их трудоустройства или участия в проект. ЭСС2 не распространяется на государственных служащих.

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

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация относительно условий их трудоустройства. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (включая любые применимые коллективные договоры), включая их права, связанные с продолжительностью рабочего времени, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и льготами, а также права, вытекающие из требований настоящей ЭСС. Эта информация и документация будут предоставлены в начале рабочих отношений и при любых существенных изменениях условий трудоустройства.

5.1 Основные расхождения между национальным законодательством и ЭСС2

Таблица 5.1. Краткое изложение требований Всемирного банка и основных расхождений с требованиями законодательства Таджикистана

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Ключевые требования / пробелы в нормативно-правовой базе РТ	Принципы, которым должен следовать проект
Условия труда и регулирование трудовых отношений	Письменные процедуры регулирования трудовых отношений - Условия трудоустройства Недопущение дискриминации и равные возможности	Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия трудоустройства Нет положений о планах регулирования трудовых отношений.	ПРТО разработан для проекта. Положения и условия ПРТО согласованы с ЭСС2 и национальным законодательством.

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Ключевые требования / пробелы в нормативно-правовой базе РТ	Принципы, которым должен следовать проект
	Рабочие организации Гарантируется разработка планов регулирования трудовых отношений, включая ПООССВ Подрядчика		
Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ)	МРЖ должен быть доступен для непосредственных и нанятых работников	МРЖ специально для проекта не гарантируется. Однако можно обращаться: а) в согласительную комиссию; б) Инспекцию труда при Министерстве труда и занятости населения; и в) суд. Регистрация жалоб и последующие процедуры изложены в Законе об обращениях физических и юридических лиц.	Клиент должен разработать МРЖ для своих сотрудников в соответствии с ЭСС2.
Категория работников	Определяет следующие категории работников: непосредственные, по договору, работники сообщества и первичного снабжения.	Никаких ссылок на работников сообщества и первичного снабжения.	В проекте не будут участвовать работники из сообществ. Для работников первичного снабжения (если таковые имеются) будут введены меры по проверке и мониторингу в соответствии с настоящим документом ПРТО.
Минимальный возраст работников	Лицам 14–18 лет запрещается работа, которая считается опасной, которая будет мешать их образованию или наносить вред их здоровью или развитию (физическому, умственному, духовному, моральному или социальному).	Работа разрешена для лиц старше 15 лет, но для неопасных работ, с ограниченным графиком работы и разрешением законного представителя.	Будут применяться положения национального законодательства, рабочие-строители моложе 18 лет не будут привлекаться на работу. Работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем, во внеурочное время и с разрешения законного представителя в соответствии с национальным законодательством.

АС и ГРП обеспечат выполнение вышеупомянутого пробела подрядчиками проекта. Каждый Подрядчик должен будет следовать настоящим ПРТО и внедрить свой собственный Механизм рассмотрения жалоб. Подрядчики не будут нанимать лиц моложе 18 лет для работы в рамках проекта.

Трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не будет дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, такие как набор и прием на работу, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда и условия трудоустройства, доступ к обучению, назначение на работу, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию или дисциплинарные меры.

6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Заместитель председателя АС будет куратором Проекта и руководить ГРП. Специалист ГРП по социальным вопросам и Специалист по мониторингу и оценке будут нести ответственность за следующее в пределах своей зоны ответственности:

- Внедрение этих процедур регулирования трудовых отношений;
- Обеспечение соблюдения подрядчиками этих процедур регулирования трудовых отношений;
- Ведение мониторинга для проверки выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязанностей по ОТТБ по отношению к подрядчикам и субподрядчикам в соответствии с требованиями законодательства Таджикистана и ЭСС2;
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений;
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг и проведение тренингов по ПРТО и ОТТБ для сотрудников проекта;
- Обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб для работников проекта, а также информирования работников о его целях и способах его использования;
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по вопросам охраны и гигиены труда;
- Контроль за выполнением Кодекса поведения работников.

Подрядчики (консультанты) несут ответственность за следующее:

- Соблюдать требования национального законодательства и настоящей процедуры регулирования трудовых отношений;
- Вести записи о процессе найма и трудоустройства работников по договору;
- Четко разъяснить работникам по договору должностные обязанности и условия трудоустройства;
- Иметь в наличии системы для регулярного анализа и отчетности по вопросам труда, техники безопасности и гигиены труда.

Когда подрядчик(и) известен(ы), данная процедура регулирования трудовых отношений может быть обновлена для включения дополнительных сведений о компаниях, наемной рабочей силе и т.д. по мере необходимости.

7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе РТ, трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципах недопущения дискриминации и равных возможностей. Не будет допускаться дискриминация в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Подрядчики будут соблюдать следующие меры, которые будут

контролироваться со стороны АС и специалистом ГРП по социальным вопросам для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и не допускать дискриминацию 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.
- Четкие описания должностных обязанностей будут предоставлены до приема на работу, где указаны навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь договора в письменной форме с описанием условий работы и объяснением содержания. Работники подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированные рабочие будут преимущественно набираться из затронутых сообществ, поселений и муниципалитетов с целью набрать не менее 50 процентов.
- Работники будут проинформированы о предстоящем увольнении по крайней мере за два месяца до ожидаемой даты их увольнения.
- Нанятые по договору рабочие не будут обязаны платить за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство должны быть понесены, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик).
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия трудоустройства будут передаваться на языке, понятном для обеих сторон.
- Помимо письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение сроков и условий трудоустройства.
- Следует отметить, что проблем, связанных с языком, не ожидается, тем не менее, если они возникнут, при необходимости работникам будет предоставлен устный перевод.
- Иностранным работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Таджикистане.
- Для строительных работ возраст всех рабочих будет составлять 18 лет и старше. Это будет требованием в договорах ГРП с подрядчиками строительных работ. ГРП гарантирует, что рабочие строители в возрасте от 15 до 18 лет не будут приниматься на работу, только если они не будут наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем (во внеурочное время).
- Продолжительность стандартного рабочего времени не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется регламентом внутреннего трудового распорядка, утверждаемым работодателем после предварительной консультации с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет и 7 часов для работников от 16 до 18 лет, для студентов, совмещающих учебу с работой по 2,5 часа в возрасте от 14 до 16 лет и 3,5 часа в возрасте от 16 до 18 лет. При нормальных условиях труда продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов, для лиц с ограниченными возможностями - 6 часов, для работающих неполный рабочий день - 4 часа. Допускается также шестидневная рабочая неделя, при которой продолжительность ежедневной рабочего времени не может превышать 7 часов при еженедельной ставке 40 часов, 6 часов - при недельной ставке в 35 часов и 4 часа - при еженедельной ставке в 24 часа. Ночная работа считается та, которая выполняется с 22:00 до 6:00.

8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Законодательство Таджикистана запрещает лицам младше 18 лет выполнять «работу с вредными и тяжелыми условиями труда», и существуют особые требования в отношении

отпуска, рабочего времени и других условий занятости (статья 241 Трудового кодекса). Ожидается, что в рамках проекта будут приняты на работу лица старше 18 лет.

ЕС в качестве главного учреждения-исполнителя гарантирует, что рабочие-строители моложе 18 лет не будут наняты, если только они не будут приниматься для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем, во внеурочное время и с разрешения законного представителя в соответствии с национальным законодательством.

Подрядчики (включая других поставщиков услуг) должны будут подтвердить личность и возраст всех работников. Для этого от работников потребуется предоставить официальные документы, которые могут включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинскую, или школьную карту. Если будет обнаружен ребенок младше минимального возраста, работающий в проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения работы или трудоустройства ребенка в соответствии с принципами ответственности, принимая во внимание наилучшие интересы ребенка.

9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ

Положения и условия, применимые к сотрудникам ГРП, изложены в *«Положении о сотрудниках»*.

Эти внутренние трудовые правила и положения будут применяться ко всем сотрудникам ГРП, которые назначены для работы в проекте (непосредственные сотрудники). Положения и условия непосредственных сотрудников, работающих на половину ставки, определяются их индивидуальными договорами.

ГРП применяет два типа трудовых договоров: трудовые договоры на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников - это постоянные сотрудники с годичными трудовыми договорами с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры приема на работу документально подтверждаются и хранятся в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. В рамках проекта непосредственные работники будут получать надлежащую оплату за любую сверхурочную работу, выполняемую в соответствии с их условиями договора в соответствии с национальным законодательством.

Рабочее время для работников ГРП составляет 40 часов в неделю, восемь часов в рабочий день. Отмечается, что Трудовой кодекс РТ предусматривает 40-часовую рабочую неделю, но допускает шестидневную неделю, что может потребоваться для некоторых работников проекта. Непосредственным работникам в рамках проекта будет оплачиваться сверхурочная работа, которую они выполняют в соответствии с условиями договора согласно национальному законодательству, и все работники проекта получают как минимум один выходной (24 часа) после шести последовательных рабочих дней.

В процедуре регулирования трудовых отношений для подрядчиков будут изложены условия для подрядных и субподрядных рабочих. Эти положения условия будут, как минимум, соответствовать данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Таджикистана и указаны в стандартных договорах, используемых ГРП в рамках Проекта, которые будут предусмотрены в Операционном руководстве по проекту в соответствии с настоящей ПРТО и ПУООС проекта.

10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

АС предусматривает механизм рассмотрения жалоб для всех непосредственных работников (и их организаций, если они существуют) и нанятых по договору работников, чтобы они могли выражать обоснованные опасения на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время приема на работу и о мерах, принятых для защиты их от любых санкций за его использование. Будут приняты меры, чтобы обеспечить легкий доступ всех сотрудников проекта к механизму рассмотрения жалоб.

Учитывая тот факт, что в рамках проекта будет принято на работу очень ограниченное количество людей, для работников будет разработан простой МРЖ специально для проекта. Этот МРЖ отличается от механизма рассмотрения жалоб, который должен будет разработан для заинтересованных сторон, затронутых проектом.

МРЖ проекта для работников будет на двух уровнях - один на уровне ГРП, а другой на уровне АС. Следует подчеркнуть, что данный МРЖ не является альтернативой/заменой правовой/юридической системы приема и рассмотрения жалоб. Тем не менее, он создается для посредничества и поиска соответствующих решений по жалобам, связанным с трудовыми отношениями, без перехода на более высокие уровни. При этом, согласно законодательству Республики Таджикистан, все сотрудники всегда имеют право на доступ к судебной/правовой системе урегулирования жалоб и претензий.

10.1. Структура МРЖ для работников

Уровень ГРП: Специалист по социальным вопросам будет выполнять функции Контактного лица ответственного за рассмотрение и обработку жалоб (КЛЮРОЖ) для подачи жалоб и обращений. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими отделами/организацией и лицами, которые будут способствовать рассмотрению этих жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне ГРП в течение 15 рабочих дней, он будет передан на уровень АС.

Уровень АС: В случае если не будет ответа со стороны ГРП или если ответ считается неудовлетворительным, то заявители и стороны обеспечивающие обратную связь имеют возможность напрямую связаться с контактным лицом в отделе кадров АС для последующего отслеживания решения вопроса.

МРЖ будет доступен для всех сотрудников различными способами (в письменной форме, по телефону, электронной почте и т. д.). База данных жалоб и журнал мониторинга будут вестись в офисе ГРП для облегчения отслеживания и анализа.

Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не мешает работникам прибегать к судебной процедуре.

Более того, мониторинг жалоб, связанных с работой, будет осуществляться специалистом ГРП по социальным вопросам при поддержке контактного лица отдела кадров. Его/ее отдел будет рассматривать полученные жалобы и принимать решение и подготовит краткую информацию, которая будет включаться в квартальные отчеты о ходе работ для ВБ.

10.2. Служба Всемирного банка по рассмотрению жалоб

Сообщества и отдельные лица, которые полагают, что испытывают неблагоприятное воздействие проекта, поддерживаемого Всемирным банком (ВБ), также могут направлять жалобы напрямую в Банк через Службу ВБ подачи и рассмотрения жалоб (СПРЖ). (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалобу можно подавать на английском, таджикском или русском языке, хотя для жалоб, составленных не на английском языке, потребуется дополнительное время для обработки. Жалобу в СПРЖ Банка можно подать по следующим каналам:

- По электронной почте: grievances@worldbank.org
- По факсу: +1.202.614.7313
- Почтой: The World Bank, Grievance Redress Service, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Через постоянное представительство Всемирного банка в Республике Таджикистан, г. Душанбе:
Бизнес-центр «Созидание», 3-й этаж, ул. Айни 48, 734024, тел. +992 (48) 701-5800 Факс: +992 (48) 701-5837

В жалобе необходимо четко указать отрицательное(ые) воздействие(я), предположительно вызванное или которое может быть вызвано поддерживаемым Банком проектом. Это должно быть, по возможности, подтверждено доступными документами и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе необходимо указать заявителей или назначенных представителей и контактную информацию. Жалобы, направленные через СПРЖ, незамедлительно рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с проектом.

Кроме того, сообщества и отдельные лица, затронутые проектом, могут подавать жалобы в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая устанавливает факт нанесения или возможного нанесения ущерба в результате несоблюдения Всемирным банком своей политики и процедур. Жалобы могут направляться в Инспекционную комиссию в любое время после доведения вопросов до сведения Всемирного банка, и после того, как руководство Банка получит возможность ответить на них. Для получения информации о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, посетите сайт www.inspectionpanel.org.

11. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ

Любые контракты будут включать положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в ЭСС Всемирного банка по охране окружающей среды и социальным вопросам, Руководстве по охране труда, Стандартных закупочных документах и законодательстве Республики Таджикистан.

ГРП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении нанятых по контракту рабочих, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками договорных обязательств (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Это может включать в себя периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки проектных участков и рабочих площадок, а также записей и отчетов по управлению персоналом, составленных любыми подрядчиками.

Записи и отчеты об управлении трудовыми ресурсами, которые могут быть просмотрены, будут включать: образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и нанятыми работниками, учетная документация, касающаяся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, имеющих отношения к проверкам безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректировочных действий, учетная документация, относящаяся к случаям несоблюдения национального законодательства, и документация по обучению, проведенного для нанятых по договору рабочих, для объяснения рисков для здоровья и безопасности и принятия профилактических мер.