**РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**

**ПРОЕКТ «ЗДОРОВАЯ НАЦИЯ ТАДЖИКИСТАНА»**

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

****

Август 2023 г.

Содержание

[**1. ВВЕДЕНИЕ** 5](#_Toc132091705)

[**1.1 Справочная информация о Проекте** 5](#_Toc132091706)

[**1.2 О проекте** 6](#_Toc132091707)

[**1.3 Учреждение-исполнитель Проекта** 10](#_Toc132091708)

[**1.4** **Экологические и социальные аспекты** 11](#_Toc132091709)

[**1.5 Сфера применения и структура ПРТО** 11](#_Toc132091710)

[**2. ОБЩИЙ ОБЗОР ВОПРОСОВ, КАСАЮЩИХСЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В РАМКАХ ПРОЕКТА** 12](#_Toc132091711)

[**2.1 «Работник проекта»** 12](#_Toc132091712)

[**2.2 Количество работников проекта** 12](#_Toc132091713)

[**2.3 Характеристика рабочей силы** 13](#_Toc132091714)

[**2.4 Сроки потребности в трудовых ресурсах** 13](#_Toc132091715)

[**3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ** 14](#_Toc132091716)

[**4.** **КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ** 17](#_Toc132091717)

[**4.1. Национальное законодательство** 17](#_Toc132091718)

[**4.1.1 Соответствующие положения трудового законодательства** 17](#_Toc132091719)

[**4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности** 20](#_Toc132091720)

[**4.2 Социально-экологический стандарт Всемирного банка: СЭС 2** 21](#_Toc132091721)

[**4.3 Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС 2** 23](#_Toc132091722)

[**5. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ** 25](#_Toc132091723)

[**6. МЕХАНИЗМЫ И ПРОЦЕДУРЫ** 26](#_Toc132091724)

[**7. ВОЗРАСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ** 27](#_Toc132091725)

[**8. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ** 27](#_Toc132091726)

[**9. МЕХАНИЗМА ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ** 28](#_Toc132091727)

[**9.1 Структура МРЖ для работников** 28](#_Toc132091728)

[**9.2 Журналы регистрации жалоб** 30](#_Toc132091729)

[**9.3 Мониторинг и отчетность по жалобам** 31](#_Toc132091730)

[**9.5 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка** 34](#_Toc132091731)

[**10. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ** 35](#_Toc132091732)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и шаблон кодекса этики и поведения 36](#_Toc132091733)

**ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ**

|  |  |
| --- | --- |
| ЦРП | Цель развития по Проекту [PDO] |
| Хадамот  ЛВС | Служба государственного надзора за медицинской деятельностью и социальной защитой населения [Khadamot]  Локальная вычислительная сеть [LAN] |
| УПРД | Условие, привязанное к результативности деятельности [PBC] |
| УИ  НАВ | Учреждение-исполнитель [IA]  Независимое агентство по верификации [IVA] |
| СЭС | Социально-экологические стандарты [ESS] |
| СРЖ  ГЧСР  ОАПЗ | Служба рассмотрения жалоб (Всемирного банка) [GRS]  Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них [HEPR]  Отдел анализа политики здравоохранения [HPAU] |
| СМ | Семейная медицина [FM] |
| СИЗ | Средства индивидуальной защиты [PPE] |
| СЕН/СД  ГТП | Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства [SEA/SH]  Группа технической поддержки [TSG] |
| СВ | Семейные врачи [FMD] |
| РДУОССВ | Рамочный документ по управлению окружающей средой и социальными вопросами [ESMF] |
| ПУОСС | План управления окружающей и социальной средой [ESMP] |
| ПУМУ | Проект по улучшению медицинских услуг [HSIP] |
| ПРТО | Процедуры регулирования трудовых отношений [LMP] |
| ППУ | Показатель предоставления услуг [SDI] |
| ПМСП | Первичная медико-санитарная помощь [PHC] |
| ОТ и ТБ | Охрана труда и техника безопасности [OHS] |
| ОРП | Операционное руководство проекта [POM] |
| МРЖ | Механизм рассмотрения жалоб [GRM] |
| МЗСЗН  НФЗ | Министерство здравоохранения и социальной защиты населения [MoHSPP]  Национальный фонд здравоохранения [NHF] |
| ЛПУ | Лечебно-профилактическое учреждение [HCF] |
| ГРП  УГФ | Группа реализации проекта [PIU]  Управление государственными финансами [PFM] |
| ГПП  СЦЗ | Группа подготовки проекта [PPG]  Сельский центр здоровья [RHC] |
| ГН | Гендерное насилие [GBV] |
| ГМФ | Глобальный механизм финансирования [GFF] |
| ВБ | Всемирный банк [WB] |
| COVID-19  РЦЗ  ПРРД  ЭМК  ЭРП | Коронавирусная инфекция [COVID-19]  Районный центр здоровья [DHC]  Проект "Раннее развитие детей" [ECDP]  Электронная медицинская карта [EMR]  Электронный реестр пациентов [ERP] |
| CERP  ГЦЗ  НМО | Компонент реагирования на чрезвычайные ситуации [CERP]  Городской центр здоровья [CHC]  Непрерывное медицинское образование [CME] |

**1. ВВЕДЕНИЕ**

**1.1 Справочная информация о Проекте**

Министерство здравоохранения и социальной защиты населения (МЗСЗН) Республики Таджикистан готовит *проект "Здоровая нация Таджикистана"* при содействии Глобальной практики Всемирного банка в области здравоохранения, питания и народонаселения. *Проект "Здоровая нация Таджикистана"* поддержит амбициозный план Республики Таджикистан по внедрению пересмотренной версии Закона "Об обязательном медицинском страховании" и предпримет необходимые шаги для достижения всеобщего охвата услугами здравоохранения

Проект окажет положительное социальное воздействие, поскольку будет способствовать (i) повышению качества и равенства и справедливости услуг ПМСП в выбранных районах/регионах и (ii) укреплению национального потенциала по реагированию на чрезвычайные ситуации в области здравоохранения. Социальные риски могут возникнуть в результате следующих запланированных инвестиций: (i) инвестиции в потенциал предоставления услуг ПМСП (кадровые ресурсы здравоохранения, материально-техническая база и оборудование) на уровне ПМСП в отдельных районах и на национальном уровне, и (ii) укрепление национального потенциала и физической инфраструктуры для улучшения реагирования на различные чрезвычайные ситуации, включая: обучение медицинских работников; ремонт, оснащение и модернизацию рабочих мест в сфере общественного здравоохранения; строительство складов для хранения медицинского оборудования и товаров для экстренных случаев на региональном уровне; закупку медицинских товаров для создания запасов на случай будущих чрезвычайных ситуаций; а также инвестиции в обеспечение биобезопасности и организацию транспортировки для улучшения скоординированных на региональном уровне исследований патогенов и других потенциальных причин чрезвычайных ситуаций в сфере здравоохранения.

Одной из ключевых задач проекта будет обеспечение социальной "интеграции". "Исключение" может произойти из-за различий в: (i) территориальных характеристиках - учитывая обширность территории, на которой расположены учреждения ПМСП, и тот факт, что некоторые районы страны являются горными и отдаленными, особенно вблизи границы с Афганистаном, вполне вероятно, что некоторые районы (регионы, джамоаты и села) не будут охвачены проектом; (ii) масштабе инвестиций - крупные и более богатые районы/регионы могут получить льготные инвестиции; (iii) способности к освоению - разработанные технологии должны быть более дружественными для работников здравоохранения в целом, и (iv) административной целесообразности и экономии при охвате кадровых ресурсов здравоохранения, работающих в сельской местности, и уязвимых домохозяйств в отдаленных и бедных районах по всей стране

Проект признает значимость и принимает Социально-экологические стандарты (СЭС) Всемирного банка для выявления и оценки, а также управления социально-экологическими (СЭ) рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. На данном этапе социально-экологические (СЭ) риски для Проекта оцениваются как "Умеренные". Следующие социально-экологические стандарты (СЭС) применимы в отношении Проекта: СЭС 1 - Оценка и управление социально-экологическими рисками и воздействиям; СЭС 2 - Рабочий персонал и условия труда; СЭС 3 - Рациональное использование ресурсов, предотвращение загрязнения окружающей среды и управление; СЭС 4 - Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения; СЭС 5 - Приобретение земли, ограничение права землепользования и принудительное переселение; и СЭС 10 - Взаимодействие с заинтересованными сторонами и раскрытие информации.

Для устранения возможных рисков, связанных с вопросами труда и его условиями в период реализации проекта, МЗСЗН разработало Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО).

**1.2 О проекте**

Целями развития проекта являются: (i) повышение качества и эффективности услуг первичной медико-санитарной помощи в целевых районах[[1]](#footnote-1), и (ii) укрепление национального потенциала по реагированию на чрезвычайные ситуации в сфере здравоохранения.

**Компонент 1: Повышение качества Первичной медицинской помощи через укрепление Первичной медико-санитарной помощи**

Целью данного компонента является улучшение условий для предоставления качественных услуг ПМСП путем обеспечения готовности учреждений ПМСП к предоставлению услуг. Это будет достигнуто за счет инвестиций в потенциал предоставления услуг (человеческие ресурсы, материально-техническая база и оборудование) в 16 отобранных районах, представляющих все регионы страны, и в мероприятия по стимулированию спроса на услуги ПМСП среди населения.

Подкомпонент 1.1: Повышение качества первичной медицинской помощи за счет инвестиций в человеческие ресурсы и стимулирование спроса будет направлен на решение насущной необходимости инвестирования в человеческие ресурсы, работающие на уровне ПМСП в 16 отобранных районах. Это будет достигнуто путем разработки устойчивых вариантов национальной политики по удержанию врачей семейной медицины и медсестер и других специалистов, работающих на уровне ПМСП в сельских районах (которые также наиболее чувствительны к воздействию изменения климата), посредством разработки стратегии удержания этих кадров. В рамках данного подкомпонента будет оказана поддержка в реализации определенных стратегий удержания кадров в 16 целевых районах. При поддержке данного подкомпонента, знания и стиль руководства поставщиков услуг ПМСП будут улучшены посредством: (i) очного обучения врачей и медсестер дисциплине "Семейная медицина" в 16 целевых районах, (ii) обучения менеджеров ПМСП в 16 целевых районах, (iii) разработки и создания национальной онлайн-платформы для предоставления непрерывного медицинского образования (НМО) поставщикам услуг ПМСП, что также позволит им получить доступ к последним клиническим рекомендациям, основанным на доказательствах, и знаниям об изменении климата, (iv) технической помощи для пересмотра стандартов специализации и учебных программ для специалистов, работающих на уровне ПМСП. Для обеспечения возможности проведения тренингов, данный подкомпонент окажет поддержку Республиканскому учебно-клиническому центру семейной медицины в проведении мелкого ремонта помещений и приобретении офисного оборудования для сотрудников. Данный подкомпонент также поддержит инвестиции в сторону спроса и вовлечения граждан для повышения уровня использования услуг ПМСП, включая услуги по охране здоровья новорожденных, а также охране репродуктивного, материнского, детского и подросткового здоровья и питания (РЗМНДП-П). Такие мероприятия, направленные на удовлетворение спроса на услуги будут включать удаленное информационное взаимодействие с гражданами через платформу Mobile Engage[[2]](#footnote-2) с пропагандой здорового образа жизни, профилактикой и коммуникацией по изменению поведения. Это также повысит осведомленность граждан о заболеваниях, чувствительных к климату, а также об онлайн механизме рассмотрения жалоб (МРЖ) МЗСЗН. Кроме того, будет финансироваться ежегодный Национальный опрос среди пациентов для измерения мнения и удовлетворенности граждан медицинскими услугами на уровне ПМСП, что позволит МЗСЗН оставаться в курсе потребностей и желаний граждан. Для подготовки к реализации Закона Республики Таджикистан "О предупреждении насилия в семье" (в действующей редакции с учётом изменений и дополнений), данный подкомпонент будет поддерживать интеграцию услуг по предотвращению ГН в сектор здравоохранения с особым акцентом на уровень ПМСП. Это будет сделано с помощью трехстороннего подхода, сосредоточенного на уровне (i) разработки национальной политики (например, разработка процедур перенаправления к специалистам, разработка клинических руководств и т.д.), (ii) вмешательств на уровне ПМСП (например, обучение медицинских работников реагированию на случаи ГН), и (iii) индивидуального подхода (информирование медицинских работников и граждан о ГН с помощью, например, платформы Mobile Engage). В рамках данного подкомпонента будет осуществляться финансирование на закупку товаров, мелких ремонтно-восстановительных работ, не-консультационных услуг, услуг по линии международной и местной технической помощи, а также обучения.

***Подкомпонент 1.2: Повышение качества первичной медицинской помощи через улучшение физической инфраструктуры*** будет способствовать улучшению физической и цифровой инфраструктуры учреждений ПМСП посредством инвестиций в капитальный ремонт существующих и, при необходимости, строительство новых приоритетных учреждений ПМСП в 16 отобранных районах, а также предоставление базового медицинского/лабораторного и компьютерного оборудования. Поддержка в рамках данного подкомпонента будет сосредоточена на СЦЗ и ограниченном количестве РЦЗ/ГЦЗ, которые в совокупности охватывают преобладающую долю населения в своих районах. Данный подкомпонент будет направлен на обеспечение непрерывной базовой функциональности и потенциала выбранных учреждений ПМСП, чтобы сделать учреждения готовыми к предоставлению качественных услуг ПМСП и выполнить требования для аккредитации. Обеспечивая персоналу ПМСП должные и достойные условия труда и базовое медицинское/лабораторное, офисное и компьютерное оборудование и мебель для предоставления основных услуг ПМСП, он будет способствовать повышению качества услуг ПМСП на первой линии терапии и сделает работу на уровне ПМСП более привлекательной для медицинских работников, а для граждан - посещение этих учреждений. Он также поддержит разработку научно обоснованной концепции предоставления мобильных (выездных) услуг ПМСП населению в отдаленных районах и инвестиции для реализации рекомендаций, изложенных в концепции, в 16 районах, охваченных Проектом.

В рамках данного подкомпонента будет осуществляться финансирование на закупку строительных работ, товаров, услуг по линии международной и местной технической помощи, а также обучения.

Компонент 2: Реформы, направленные на повышение эффективности сети ПМСП

Компонент 2 призван поддержать структурные реформы, связанные со стратегическими закупками и цифровизацией ПМСП для повышения эффективности и качества услуг ПМСП и совершенствования эффективности расходов, равенства и справедливости, а также финансовой устойчивости во всем секторе здравоохранения. Мероприятия, финансируемые в рамках данного компонента, предназначены для реализации в национальном масштабе. Основываясь на извлеченных уроках[[3]](#footnote-3), включая предыдущие пилотные проекты в Республике Таджикистан, Проект будет полностью интегрирован в контекст государственных финансов и будет действовать путем внесения изменений в национальные системы (например, в систему управления государственными финансами (УГФ)), а не полагаться на параллельные или временные механизмы, специфичные для Проекта, которые могут быть быстрее реализованы, но менее устойчивы и эффективны в долгосрочной перспективе. В течение проектного периода будут разработаны изменения в национальных системах для обеспечения цифровизации и стратегических закупок на уровне ПМСП, которые будут внедрены в регионах-новаторах, т. е. в Согдийской области и городе Душанбе. Посредством оплаты поставщиков услуг ПМСП на основе комбинации подушевого норматива, оплаты услуг и других единиц измерения на основе результатов работы, этот компонент приведет к внедрению новой среды стимулирования с повышенным акцентом на эффективность (результативность) работы, что в свою очередь станет двигателем эффективности расходов на здравоохранение.

УПРД, используемые в рамках Компонента 2 для усиления ориентации Проекта на результаты и стимулирования структурных реформ. Схожие стимулы были успешно использованы для стимулирования структурных реформ в Республике Таджикистан в рамках проекта «Раннее развитие детей». Эти дополнительные условия предоставления средств обеспечат, чтобы необходимые мероприятия по разработке мер политики и проведению институциональных изменений, необходимых для внедрения стратегических закупок и цифровизации, были не только разработаны, но и утверждены на национальном уровне, что позволит Проекту поддержать их реализацию. Более того, предполагается, что дополнительные стимулы подтолкнут изменения в системе управления государственными финансами, что является важным условием для стратегических закупок, и повышение доли государственных расходов на здравоохранение от общих государственных расходов, которые будут реализованы в рамках будущей программы бюджетной поддержки.

Подкомконент 2.1: Стратегические закупки услуг ПМСП

Подкомпонент 2.1 заложит основы для внедрения стратегических закупок в секторе здравоохранения и поддержит создание органа закупок для закупщика. Основываясь на текущем пилотном проекте по внедрению стратегических закупок в 5 районах Согдийской области, а также на опыте ФРД в рамках ПУМУ, этот компонент сначала профинансирует создание органа закупок - полуавтономного юридического лица с региональными отделениями, которое будет выступать в качестве единого закупщика услуг здравоохранения. Это включает в себя разработку концепции структуры органа закупок, создание нормативно-правовой базы, а также его учреждение, первоначальные расходы на персонал и наращивание потенциала органа закупок. Штат органа закупок будет укомплектован в основном соответствующими государственными служащими, которые будут переведены из МЗСЗН РТ, МФ РТ и других соответствующих государственных министерств и ведомств (например, «Республиканский центр медицинской статистики и информации») на национальном уровне и из местных соответствующих департаментов на уровне региональных отделений. Эти переведенные сотрудники будут продолжать получать государственную зарплату в качестве государственных служащих. Кроме того, будут наняты новые сотрудники, число которых к концу реализации проекта составит 35 человек[[4]](#footnote-4). Операционные расходы органа закупок, включая расходы на 35 новых сотрудников, будут переданы Правительству Республики Таджикистан в течение всего срока действия проекта в соответствии с приведенной ниже таблицей для обеспечения устойчивости органа закупок после завершения проекта. Финансирование текущих расходов на персонал в первые годы обусловлено тем, что эти расходы носят переходный характер, поскольку они направлены на поддержку нового учреждения, на которое ранее не выделялись средства из государственного бюджета. Создание органа закупок и введение стратегических закупок изменит направленность потока средств для сектора здравоохранения. Средства из государственного бюджета будут переданы в орган закупок, и органа закупок будет использовать эти средства для оплаты медико-санитарных услуг. Это изменение будет постепенным и начнется с регионов-новаторов. Детальная оценка необходимых изменений нормативно-правовой базы для внедрения стратегических закупок на уровне ПМСП, которая проводится в настоящее время, будет обеспечивать информационную поддержку реализации данного компонента.

В рамках данного подкомпонента будет финансироваться ряд основополагающих мероприятий на национальном уровне, необходимых для устойчивого внедрения стратегических закупок. Сюда входит стратегия мобилизации внутренних ресурсов для сектора здравоохранения на национальном уровне, которая необходима для обеспечения устойчивости Компонента 2 и окончательного внедрения Закона Республики Таджикистан «О медицинском страховании». Кроме того, подкомпонент будет финансировать пересмотр и расчет стоимости национального пакета государственных гарантий ПМСП для определения того, какие услуги будет закупать орган закупок на уровне ПМСП. На национальном уровне подкомпонент будет финансировать разработку генерального плана сети предоставления услуг для оптимизации сети предоставления услуг, а также разработку и внедрение программы аккредитации для поставщиков услуг ПМСП, поскольку аккредитация в итоге станет обязательным условием для всех поставщиков услуг для заключения контрактов с органом закупок. Кроме того, будет профинансирована разработка и реализация национальной дорожной карты по внесению законодательных и нормативных изменений, необходимых для перехода от нынешнего механизма оплаты услуг ПМСП, основанного главным образом на затратах, к подушевому финансированию и финансированию на основе результатов деятельности. В настоящее время проводится детальная оценка необходимых нормативно-юридических изменений, необходимых для составления дорожной карты. Это потребует пересмотра штатных нормативов и углубления уже начатых изменений[[5]](#footnote-5) в системе УГФ для предоставления большей автономии поставщикам услуг ПМСП. Подкомпонент также профинансирует разработку национального механизма заключения контрактов с ПМСП, стратегии управления изменениями для структурных реформ и внедрение стратегических закупок в регионах-новаторах (Согдийской области и городе Душанбе), что включает обучение стратегическим закупкам медицинских работников и руководителей сети ПМСП.

В рамках данного подкомпонента будут профинансированы закупки товаров, не-консультационных услуг, международная и местная техническая помощь, обучение и приемлемые расходы, связанные с УПРД (см. далее).

Перечисленные ниже условия, привязанные к результативности деятельности (УПРД), связаны с подкомпонентом 2.1 и служат основой для стимулирования реализации реформы[[6]](#footnote-6)

* УПРД 1: Проведение законодательных и институциональных реформ для внедрения стратегических закупок. УПРД 1 предусматривает достижение следующих пяти результатов: (i) Разработан и утвержден генеральный план сети предоставления медико-санитарных услуг, (ii) Создан, укомплектован и функционирует орган закупок, (iii) Разработана и утверждена нормативно-правовая база (необходимо определить на основе текущего подготовительного исследования) для повышения автономии функционирования поставщиков услуг ПМСП, (iv) Разработан, произведён расчёт издержек и одобрен единый Гарантированный государством пакет медико-санитарных услуг (ГГПУ) для ПМСП, и (v) Штатные нормативы для учреждений ПМСП были пересмотрены и утверждены. Выделение средств в размере 4 миллионов ДСША будет связано с достижением целей, определенных для данного УПРД.
* Подкомпонент 2.2: Цифровизация сети ПМСП

**Подкомпонент 2.2 окажет поддержку в цифровизации и модернизации материально-технической базы сети ПМСП**. Для обеспечения надежных и качественных данных для расчёта формулы подушевого финансирования и расчета показателей результатов, данный подкомпонент призван профинансировать разработку и расширение Электронного реестра пациентов (ЭРП) и базовых электронных медицинских карт (ЭМК) в учреждениях ПМСП. ЭРП необходим для расчёта и внедрения формулы подушевого финансирования, а система ЭМК необходима для обеспечения надежных электронных данных для расчета показателей результатов со стороны органа закупок. Подкомпонент 2.2 призван профинансировать внедрение ЭРП и ЭМК в двух регионах-новаторах (тем не менее, электронный реестр пациентов (ЭРП) и электронная медицинская карта (ЭМК) будут разработаны и их использование будет продолжено на национальном уровне), что подразумевает обучение медицинских работников и руководителей ПМСП работе с этими новыми системами.

Данный подкомпонент также призван профинансировать модернизацию инфраструктуры приоритетных учреждений ПМСП до уровня, необходимого для соответствия критериям аккредитации в регионах-новаторах. Это включает в себя реконструкцию/расширение сельских и городских учреждений ПМСП, доступ в Интернет/локальные вычислительные сети (ЛВС), закупку оборудования для ПМСП, лабораторий, компьютеров/планшетов/смартфонов и других товаров, необходимых для программы аккредитации. Разница между модернизацией инфраструктуры, финансируемой в рамках данного подкомпонента и подкомпонента 1.2, заключается в том, что в рамках данного подкомпонента будут финансироваться только конкретные запросы, чтобы сделать объекты в регионах-новаторах готовыми к выполнению критериев аккредитации, в то время как в рамках Подкомпонента 1.2 будут осуществлены более масштабные инвестиции в модернизацию материально-технической базы в 16 целевых районах, отобранных в рамках Компонента 1. Приведенный ниже УПРД связан с подкомпонентом 2.2 и служит для стимулирования проведения реформ.

* УПРД 2: УПРД 2 предусматривает достижение следующих двух результатов: (i) ЭРП функционирует и интегрирован в систему записи актов гражданского состояния, и (ii) ЭМК функционируют. Выделение средств в размере 2 миллионов ДСША будет связано с достижением целей, определенных для данного УПРД.

УПРД будут связаны с расходами, относящимися к достижению ЦРП. Для УПРД 1 условия будут связаны с расходами, связанными с созданием и началом функционирования органа закупок, включая оборудование и мебель для нового здания МЗСЗН РТ, где будет размещен орган закупок, а также техническую помощь, связанную с разработкой: пересмотренного генерального плана предоставления медико-санитарных услуг, нормативно-правовой базы для повышения автономии поставщиков ПМСП, пересмотренного и рассчитанного по стоимости единого гарантированного государством пакета медико-санитарных услуг и изменений в штатном расписании. Для УПРД 2 условия будут связаны с расходами на разработку и внедрение электронных медицинских карт (ЭМК) и электронного реестра пациентов (ЭРП). Эти расходы, связанные с обоими УПРД, непосредственно относятся к деятельности, определенной в рамках УПРД, отраженных в Компоненте 2.

Проверка достижения целей УПРД будет проводиться Независимым агентством по верификации. Министерство здравоохранения и социальной защиты населения (МЗСЗН РТ) наймет Независимое агентство по верификации (НАВ), которое будет проверять достижение УПРД, а также их технические достоинства. Техническое задание (ТЗ) для НАВ также определит технические критерии каждого результата, который будет проверяться НАВ. НАВ, с которой будет заключен контракт, и которая будет независимой частной, академической или международной организацией, будет работать вместе с такими местными ведомствами, как Счетная палата (внутренний аудитор), с целью наращивания их потенциала для проверки результатов в течение проектного периода. Таким образом, компонент профессиональной подготовки и технической помощи будет включен в ТЗ для НАВ. Сроки, установленные для достижения целевых показателей УПРД, являются скорее ориентировочными, чем жесткими условиями, привязанными к конкретным срокам. Для достижения этих целей МЗСЗН РТ представит Всемирному банку удовлетворяющие доказательства того, что соответствующие цели условий, основанных на результатах выполнения были достигнуты согласно соответствующим положениям Операционного Руководства по Проекту (OРП), включая соответствующие приемлемые отчеты о расходах. При проверке приемлемых расходов внимание будет уделяться обеспечению того, чтобы не было каких-либо изъятий из приемлемых расходов, которые уже были профинансированы или запрошены для финансирования в рамках любого другого проекта, финансируемого Банком. Такой механизм также обеспечит возможность согласования с любым другим возможным финансированием расходов на здравоохранение со стороны других доноров. Более подробную информацию см. «ОРП - Таблица: Протокол верификации УПРД».

В рамках данного подкомпонента будут профинансированы строительные работы, товары, привлечение международной и местной технической помощи, обучение и приемлемые расходы, связанные с УПРД.

**Компонент 3: Обеспечение готовности к чрезвычайным ситуациям в области здравоохранения и реагирование на них** призван оказать содействие в укрепление возможностей в области ГРЧСЗ в Таджикистане для повышения потенциала в области готовности, предотвращения и реагирования на чрезвычайные ситуации в области здравоохранения. Компонент призван профинансировать следующие направления: (i) техническая помощь для проведения детальной оценки текущих возможностей в области ГРЧСЗ и наращивания национального потенциала для предотвращения, выявления и реагирования на чрезвычайные ситуации, включая обновление национальных стандартных операционных процедур (СОП) и протоколов, а также разработку планов чрезвычайных ситуаций на базе учреждений (ПМСП) в 16 целевых районах Компонента 1; (ii) обучение работников ПМСП мерам профилактики и контроля инфекций, а также устойчивости к противомикробным препаратам в 16 проектных районах и обучение эпидемиологов на национальном уровне; (iii) предоставление технической помощи для усиления координации действий в чрезвычайных ситуациях между сетью ПМСП и СГСЭН; (iv) укрепление лабораторных систем региональных филиалов СГСЭН путем закупки транспорта для перевозки образцов и проб, закупки основного лабораторного оборудования для профилактики и выявления заболеваний, и мелкий ремонт лабораторных помещений; (v) обучение и техническая помощь для усиления вовлечения сообществ в обмен информацией по рискам, с акцентом на общественное здравоохранение, включая закупку систем оповещения; (vi) техническая помощь для разработки Национального плана действий по обеспечению безопасности в области здравоохранения (НПД-БОЗ) и расчета его стоимости, включая распространение и информационно-просветительскую деятельность для его реализации; (vii) модернизация региональных отделений СГСЭН и пунктов пересечения границы, включая мелкий ремонт и закупку базового оборудования; (viii) закупка ограниченного запаса товаров на случай чрезвычайных ситуаций, а также предметов для санитарно-карантинных пунктов на границе, в соответствии с утвержденными Правительством списками, которые будут определены в ОРП, мелкие ремонтные работы на двух складах, где будут храниться запасы и предметы для санитарно-карантинных пунктов; (ix) ежегодные имитационные упражнения различных типов и масштабов для улучшения функциональности механизма координации действий в чрезвычайных ситуациях; и (x) техническая помощь для повышения потенциала МЗСЗН по руководству, созыву и координации помощи, связанной с ГРЧСЗ. Во всех мероприятиях будет обеспечено участие женщин в управлении и принятии решений в ходе чрезвычайных ситуациях в области общественного здравоохранения путем обеспечения гендерного баланса среди участников тренингов, в рабочих группах/органах, принимающих решения, при найме консультантов, экспертов по вопросам разработки мер политики, а также путем представления данных мониторинга с разбивкой по полу.

Данный подкомпонент призван профинансировать строительные работы, товары, не-консультационные услуги, международную и местную техническую помощь, имитационные упражнения и тренинги.

**Компонент 4: Управление проектом, координация и мониторинг результатов призван профинансировать аспекты, связанные с управлением проектом, координацией и мониторингом результатов**. Данный компонент профинансирует аспекты, связанные с управлением проектом и операционные расходы, а также аудит Проекта. Чтобы обеспечить наращивание потенциала МЗСЗН и Минфина, он также предоставит техническую помощь и обучение для создания Отдела анализа политики здравоохранения (ОАПЗ) в МЗСЗН и в области финансирования здравоохранения, в первую очередь, для Управления бюджетной политики в отраслях социальной сферы в Минфине. Кроме того, будет оказана поддержка в приобретении оборудования и мебели для нового здания МЗСЗН, в котором будут располагаться все ключевые организации, подчиненные МЗСЗН, и отраслевые инвестиционные проекты, что позволит улучшить МЗСЗН управление и координацию внешней помощи в секторе.

**Данный компонент также поддержит проведение репрезентативных обследований медицинских учреждений на национальном и субнациональном уровнях для содействия в мониторинге и оценке Проекта**. Компонент профинансирует 8 полугодовых обследований частого/оперативного цикла [FASTR], начиная с 2024 года и до конца срока действия Проекта, в рамках которых будут собираться данные о готовности к предоставлении услуг, а также одно конечное обследование ППУ в 2027 году, которое призвано собрать информацию по широкому спектру показателей качества структур и процессов. Базовое обследование ППУ в 2023 году и первые два обследования FASTR, одно в 2023 году и одно в 2024 году, будут финансироваться за счет средств, предоставленных ГМФ. Конечное обследование ППУ будет проводиться независимой третьей стороной (фирмой/организацией по проведению обследований), которая будет выбрана совместно МЗСЗН и Всемирным банком. Хотя МЗСЗН остается учреждением-исполнителем для финансируемых Проектом обследований, технические группы МЗСЗН и Всемирного банка будут работать в тесном сотрудничестве над всеми обследованиями для обеспечения высокого качества данных обследований. В рамках данного подкомпонента будут закупаться товары, не-консультационные услуги, международная и местная техническая помощь и обучение.

**Компонент 5: Реагирование на непредвиденные чрезвычайные/экстренные ситуации**. Целью данного компонента является повышение потенциала Республики Таджикистан по реагированию на чрезвычайные/экстренные ситуации. После возникновения приемлемого кризиса или чрезвычайной ситуации Получатель может запросить у Всемирного банка перераспределить средства проекта для поддержки реагирования на чрезвычайные ситуации и восстановительных работ. Данный компонент будет использовать неиспользованные грантовые ресурсы по проекту из других компонентов проекта для покрытия расходов на ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций. Чрезвычайная ситуация, подпадающая под финансирование, - это событие, которое вызвало или может в ближайшем будущем вызвать значительные неблагоприятные экономические и/или социальные последствия для Получателя, связанные с бедствием. В ОРП будет включено специальное приложение для Компонента реагирования на чрезвычайные ситуации, в котором будут изложены положения по активации и реализации данного компонента.

**1.3 Учреждение-исполнитель Проекта**

**МЗСЗН будет являться учреждением, осуществляющим проект, а повседневная ответственность за координацию проекта будет возложена на Управление реформы, первичной медико-санитарной помощи и международных отношений (УР ПМСП МО)**. УР ПМСП МО через своего руководителя будет отчитываться перед первым заместителем министра здравоохранения и социальной защиты населения/Координатором Проекта, а последний, в свою очередь, будет отчитываться перед министром здравоохранения и социальной защиты населения/Директором Проекта. Окончательная ответственность за реализацию проекта будет возложена на министра и первого заместителя министра здравоохранения и социальной защиты населения.

**Внутриотраслевой надзор за проектом МЗСЗН, аналогично ПУМУ, будет осуществляться *Координационной группой проекта* МЗСЗН (КГП)**. Эта группа будет возглавляться первым заместителем министра здравоохранения и социальной защиты населения в качестве ***Координатора Проекта*** и состоять из руководителей всех соответствующих технических и вспомогательных управлений МЗСЗН, а ***секретариатом КГП*** будет выступать УР ПМСП МО. Каждый техническое управление будет нести ответственность за техническое руководство одним компонентом/подкомпонентом проекта, как показано ниже. Подкомпонент 1.1: Управление медицинского и фармацевтического образования, кадровой политики и науки; Подкомпонент 1.2: Управление капитального строительства; Компонент 2. Управление экономики и планирования бюджета здравоохранения и социальной защиты населения и Отдел анализа политики здравоохранения (по части цифровизации); Компонент 3. Управление санитарно-эпидемиологической безопасности, чрезвычайных ситуаций и экстренной медицинской помощи и Отдел анализа политики здравоохранения (чрезвычайные ситуации в области здравоохранении); и Компонент 4. Управление реформы, первичной медико-санитарной помощи и международных отношений (или отдел международных отношений в составе этого Управления). Члены КГП будут осуществлять надзор, техническое руководство и стратегическое управление соответствующим компонентом/подкомпонентом, при этом первый заместитель министра будет осуществлять надзор за реализацией компонентов 1, 2 и 4, а заместитель министра, ответственный за санитарно-эпидемиологический надзор/главный санитарный врач - за компонентом 3. Как и в случае с ПУМУ, реализация проекта будет осуществляться ***Группой технической поддержки*** (***ГТП***), включая ее региональные офисы, состоящей из местного персонала по поддержке реализации проекта в достаточном количестве и с соответствующей квалификацией, все они будут подчиняться Первому заместителю министра здравоохранения и социальной защиты населения и работать в тесной ежедневной координации с УР ПМСП МО.

**Межведомственный надзор за проектом, в первую очередь за ориентированным на реформы Компонентом 2 и другими мероприятиями, подразумевающими межотраслевое сотрудничество, будет осуществляться через** ***Межведомственный комитет (МК)***. Он будет создан при Правительстве Республики Таджикистан под председательством первого заместителя Премьер-министра, с министром здравоохранения и социальной защиты населения в качестве заместителя председателя, и будет состоять из соответствующих должностных лиц Министерства юстиции, Минфина, Министерства экономического развития и торговли, Налогового комитета, Антимонопольной службы, Агентства государственного финансового контроля и борьбы с коррупцией, Комитета по местному развитию, Министерства промышленности и новых технологий (по части цифровизации), Государственного комитета по инвестициям и управлению государственным имуществом, хукумата Согдийской области, хукумата города Душанбе на уровне высшего руководства. УР ПМСП МО будет выступать в качестве Секретариата МК. МК будет уполномочен рассматривать и принимать решения по вопросам межотраслевого характера, связанным с Компонентом 2 и требующим согласованных усилий нескольких вовлеченных государственных министерств и ведомств. Заседания МК будут проводиться два раза в год или по требованию председателя МК или его заместителя.

**Надзор за фидуциарными функциями, включая закупки, финансовое управление, аудит и отчетность, будет в итоге возложен на МЗСЗН**, а специальные навыки и поддержка в этих областях будут предоставляться со стороны ГТП. Финансовое управление (ФУ) будет осуществляться одним штатным главным специалистом по ФУ в ГТП, а также двумя специалистами по выплатам в тесной координации с Управлением экономики и планирования бюджета здравоохранения и социальной защиты населения. Закупки будут осуществляться одним главным специалистом по закупкам и одним специалистом по закупкам, имеющим опыт международных закупок и хорошо владеющим письменным и разговорным английским языком. За соблюдение экологической и социальной политики Всемирного банка будет нести ответственность МЗСЗН, при поддержке одного специалиста по социальному развитию и одного специалиста-эколога в ГТП. Все отношения и взаимодействие в области отчетности и надзора будут кратко изложены в ОРП.

Ожидается, что ключевые сотрудники ГТП Проекта по улучшению медицинских услуг (ПУМУ), который завершиться 30 июня 2023 года, сформируют ГТП Проекта "Здоровая нация".

ГТП наймет специалиста по вопросам социального развития, который будет базироваться в Душанбе, иметь необходимый опыт и знания по стандартам управления социальными рисками ВБ и рамкам социальной оценки для обеспечения соответствия Проекта новым социально-экологическим стандартам.

**1.4** **Экологические и социальные аспекты**

В данном проекте экологические и социальные аспекты рассматриваются с помощью подхода/рамок социально-экологических стандартов (СЭС) Всемирного банка. Один из стандартов - СЭС-2 - имеет отношение к Рабочему персоналу и условиям труда и предполагает, что Учреждению-исполнителю (УИ) необходимо разработать процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). В соответствии с СЭС 2, данный документ ПРТО был подготовлен для определения основных требований к труду и рисков, связанных с реализацией проекта, а также для того, чтобы помочь УИ определить ресурсы, необходимые для решения вопросов в области труда. ПРТО — это актуализируемый документ, который инициируется на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется на протяжении всей проработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описываются типы работников, которые могут быть задействованы в проекте, и управление их деятельностью.

**1.5 Сфера применения и структура ПРТО**

Сфера применения ПРТО должна соответствовать требованиям, изложенным в СЭС 2 Всемирного банка. Взаимодействие будет планироваться как неотъемлемая часть экологической и социальной оценки проекта, а также проработки и реализации проекта. Настоящий отчет состоит из 10 глав. Глава 1 служит в качестве Введения. Обзор использования трудовых ресурсов в проекте представлен в Главе 2. Основные потенциальные риски, связанные с трудовой деятельностью, перечислены в главе 3. Законодательная и нормативно-правовая база, регулирующая трудовую занятость в Таджикистане, и анализ пробелов по сравнению с СЭС 2 Всемирного банка обсуждаются в Главе 4. Механизмы реализации, возрастные требования, политика и процедуры, а также сроки выполнения трудовых требований рассматриваются в последующих главах. Механизм рассмотрения жалоб и управление деятельностью подрядчиков представлены в последних двух главах - 9 и 10 соответственно.

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

**2.1 «Работник проекта»**

СЭС 2 подразделяет работников на работников, непосредственно задействованных в проекте, контрактные работников, работников, занятых на общественных работах и работников основных поставщиков. Ожидается, что в рамках Проект будут задействованы следующие категории работников: работники, непосредственно задействованные в проекте и контрактные работники. Работники, непосредственно задействованные в проекте могут быть либо государственными гражданскими служащими, либо теми, кого проект привлекает в качестве "технических консультантов". В отношении первых будет действовать свод законов о гражданской службе, в отношении вторых - взаимно согласованные контракты.

Подрядчики, субподрядчики и другие посредники будут привлекать контрактных работников, если сочтут нужным, подробности будут известны по мере начала реализации мероприятий.

*Работники, непосредственно задействованные в проекте.*Проект будет осуществляться со стороны ГТП.

*Контрактные работники.* Ожидается привлечение двух категорий контрактных работников. Первая - поставщики консультативных услуг, которые будут оказывать услуги в поддержку реализации для Учреждения-исполнителя. Вторая - персонал подрядчиков строительных работ, которые будут привлечены на субподрядной основе для организации строительных работ в рамках под-проектов.

**2.2 Количество работников проекта**

Состав ГТП представлен на Иллюстрации 1 ниже.

**ГТП**

*Работники, непосредственно задействованные в проекте.* Общее число сотрудников ГТП, вовлеченных в реализацию этого Проекта, оценивается примерно в 37 человек.

**Подробный состав персонала центрального и региональных подразделений** будет описан в Операционном руководстве проекта после отбора целевых районов.

***Контрактные работники.*** Точное количество работников, которые будут работать по контракту в рамках проекта, на данный момент неизвестно. Это станет известно после начала реализации проекта. В число контрактных работников войдут:

* *Консультанты по линии технической помощи* будут наняты для проведения обследований и выполнения задач по наращиванию потенциала. Предполагаемое количество таких консультантов - около 50 человек.
* *Подрядчики и рабочие для производства строительных работ*. Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 проекта. Компоненты включают инвестиции в строительство и капитальный ремонт, оснащение, солнечные панели и водоснабжение для отдельных учреждений первичной медико-санитарной помощи (ПМСП); капитальный ремонт помещений и обновление оборудования для СГСЭН, ПМСП и пограничных пунктов, закупку запасов товаров для чрезвычайных ситуаций. Предполагаемая численность рабочей силы по компонентам - около 400 человек.

## **2.3 Характеристика рабочей силы**

Учитывая характер рабочей силы проекта (в основном неквалифицированный и полуквалифицированный строительный персонал) и особенности рынка рабочей силы в Таджикистане, вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будет преимущественно мужской. Ожидается, что женщины будут наняты подрядчиками ГТП в более ограниченном количестве. По оценкам, женщины будут составлять около 5-10% рабочей силы, и это, скорее всего, будут сотрудники по взаимодействию с населением и/или персонал, работающий в операционных офисах и лагерях (горничные, повара, уборщицы и т. д.). Ожидается, что значительная часть рабочей силы будет нанята на месте, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Все работы будут выполняться по контракту. Подрядчикам будет рекомендовано обучать и нанимать как можно больше работников из числа местного населения.

Исходя из опыта предыдущих проектов, реализованных МЗСЗН, все работники будут старше 18 лет и в возрастном диапазоне от 25 до 50 лет.

## **2.4 Сроки потребности в трудовых ресурсах**

Работники, непосредственно задействованные в проекте требуются на полный рабочий день и круглогодично на протяжении всего периода реализации Проекта. Услуги консультантов могут потребоваться на полный рабочий день и на нерегулярной основе на протяжении всего периода реализации Проекта. Подрядчики на строительные работы будут привлекаться по мере необходимости. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может меняться в зависимости от погодных условий. Подрядчики обязуются мобилизовать рабочую силу в соответствии с видом работ и сезоном производства таких работ.

**3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ**

Риски в области *Охраны труда и техники безопасности* (ОТ и ТБ) являются умеренными и будут зависеть от типа работ, которые будут реализованы в рамках под-проектов. По оценкам, основные трудовые риски будут связаны с рисками в области охраны труда и техники безопасности, связанными со строительством и капитальным ремонтом, поставкой оборудования, солнечных панелей и водоснабжением для отдельных учреждений Первичной медико-санитарной помощи (ПМСП) в рамках ***Подкомпонента* *1.2* "Улучшение физической инфраструктуры"**.

Это воздействие физических, химических и биологических опасностей в ходе строительных работ, использование тяжелого оборудования, опасность спотыкания и падения, воздействие шума и пыли, падающих предметов, воздействие опасных материалов и воздействие электрических опасностей при использовании инструментов и механизмов. Поскольку строительные работы будут связаны с опасными работами, лица моложе 18 лет не будут привлекаться к строительным работам. Риски считаются умеренными, поскольку местные контрактные работники, скорее всего, будут неквалифицированными. Многие работники будут подвергаться воздействию опасных факторов, связанных с охраной труда, включая, помимо прочего:

* Электротехнические работы
* Воздействие химических веществ (в виде красок, растворителей, смазочных материалов и топлива, пестицидов, химических удобрений)
* Дорожно-транспортные происшествия
* Опасности, связанные с раскопками
* Подъем тяжелых конструкций
* Воздействие воздушно-капельных агентов (пыль, силикозоопасная пыль и асбест).
* Эргономические опасности в ходе строительства
* Опасности, связанные со сваркой (дым, ожоги и облучение)
* Опасности, связанные с возведением стальных конструкций и т. д.

ГТП будет предпринимать шаги по предотвращению несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих, связанных или происходящих в ходе производства работ, путем минимизации, насколько это разумно и практически возможно, причин опасностей. В соответствии с передовой международной отраслевой практикой, отраженной в различных международно признанных источниках, включая Руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка, Получатель будет решать вопросы, включающие - (i) выявление потенциальных опасностей для работников, особенно тех, которые могут представлять угрозу для жизни; (ii) обеспечение профилактических и защитных мер, включая изменение, замену или устранение опасных условий или веществ; (iii) обучение работников; (iv) документирование и отчетность о несчастных случаях на производстве, заболеваниях и инцидентах; и (v) меры по предотвращению, обеспечению готовности и реагированию на чрезвычайные ситуации. Требования по соблюдению надлежащей отраслевой практики и Руководства по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка будут включены в тендерную документацию всех подрядчиков строительных работ. Все подрядчики будут обязаны следовать данным процедурам регулирования трудовых отношений, положения которых будут указаны в их контрактах, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями СЭС 2. В соответствии с ПУОСС все подрядчики будут обязаны обеспечить использование рабочими основных средств защиты, пройти базовое обучение по технике безопасности и другие превентивные действия, предусмотренные в РДУОССВ для Проекта.

Проект предполагает строительство и капитальный ремонт отдельных учреждений первичной медико-санитарной помощи (ПМСП), поэтому ожидается, что большинство работников подрядчиков будут из числа местных жителей. Ожидается, что значительная часть рабочей силы будет нанята на местах, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Поэтому *риск притока рабочей силы* считается низким.

*Риск использования детского труда/принудительного труда* оценивается как умеренный, поскольку этот вопрос будет контролироваться экспертом и регулироваться национальными законами и нормативно-правовыми актами, а также положениями экологических и социальных стандартов Всемирного банка. Статья 8 Трудового кодекса Республики Таджикистан запрещает использование принудительного труда, а статья 4 запрещает дискриминацию, принудительный труд, использование женского труда и труда несовершеннолетних на тяжелых, подземных работах и работах с вредными условиями труда. Кроме того, согласно Трудовому кодексу Таджикистана, лица в возрасте от 14 до 16 лет могут быть приняты на работу с сокращенным рабочим днем, на работу, которая не считается тяжелой или вредной, с разрешения родителей/опекунов и во внеурочное время. Для строительных работ детский труд не допускается. ГТП будет осуществлять надзор за контрактами, а от подрядчиков в контракте будет требоваться обязательство не использовать детский/принудительный труд, а сотрудники ГТП, ответственные за надзор за подрядчиками, будут контролировать и сообщать об отсутствии детского/принудительного труда.

Риск *сексуальной эксплуатации и насилия/сексуального домогательства* (СЭД/СН) оценивается как умеренный в связи с наличием национального законодательства, гендерных норм сельских жителей, основанных на уважении и соблюдении местных правил и традиций, и в основном строительных и ремонтно-восстановительные работы будут осуществляться вблизи медицинских учреждений или на огороженных территориях. Тем не менее, подрядчики будут обязаны включить в контракт положения, запрещающие применение любого насилия, а в Кодексе этики и поведения (КЭП), который должны подписать работники проекта, должно быть четко указано, что подрядчик и его персонал обязаны уважать и соблюдать местные обычаи и традиции, уважать местных женщин, женщин, участвующих в ремонтно-восстановительных мероприятиях Проекта, и их частную жизнь. Сотрудники ГТП / МЗСЗН, инженеры, ответственные за надзор, специалисты по социальным и экологическим вопросам и специалисты по мониторингу и оценке будут отслеживать и сообщать о наличии или отсутствии случаев нарушений.

*Трудовые риски, связанные с контрактными работниками на уровне под-проектов*

Компоненты 1 и 3 проекта "Здоровая нация" включают инвестиции в строительство и капитальный ремонт, поставку оборудования, солнечных панелей и систем водоснабжения для отдельных объектов первичной медико-санитарной помощи (ПМСП); ремонт помещений и обновление оборудования СГСЭН, ПМСП и пограничных пунктов. Ремонтно-восстановительные работы приведут к временным воздействиям, связанным с ограниченным доступом к объектам и услугам здравоохранения. Этап строительства может привести к ряду отрицательных последствий для здоровья и безопасности строителей. Строительные площадки являются потенциально опасными, поэтому там часто происходят серьезные несчастные случаи, особенно если не предусмотрены соответствующие меры безопасности. Строительство и капитальный ремонт ирригационных инфраструктур будет включать в себя ряд видов деятельности, которые несут в себе умеренный риск, например, следующие опасности для здоровья и безопасности, включая, помимо прочего:

* Электротехнические работы
* Воздействие химических веществ (в виде красок, растворителей, смазочных материалов и топлива, пестицидов, химических удобрений)
* Дорожно-транспортные происшествия
* Опасности, связанные с выемкой грунта
* Подъем тяжелых конструкций
* Воздействие воздушно-капельных агентов (пыль, силикозоопасная пыль и асбест).
* Эргономические опасности в ходе строительства
* Опасности, связанные со сваркой (дым, ожоги и облучение)
* Опасности, связанные с возведением стальных конструкций и т. д.

Основные отрицательные воздействия на здоровье и безопасность связаны с: (i) рисками в ходе строительных работ (шум, риск получения травм), (ii) передачей инфекционных заболеваний; и (iii) вопросами безопасности дорожного движения и использования электроприборов. Кроме того, возможны риски социальной незащищенности при трудоустройстве без официальных договорных обязательств и ограничений на оплату труда сельских работников, нанятых подрядчиками, в том числе женщин. Однако риски, связанные с договорными отношениями и оплатой труда между подрядчиком и работником, будут незначительными, поскольку под-проекты будут реализовываться в основном местными подрядчиками, а большинство нанятых работников будут из местных жителей, с которыми заключены письменные трудовые договоры.

*Риски, связанные с трудоустройством*. Работники будут наняты ГТП либо напрямую в качестве постоянного персонала, либо косвенно в рамках контрактов с фирмами, НПО или поставщиками услуг. Опыт проектов, финансируемых ВБ, показывает, что субподрядчики строительных работ практикуют заключение трудовых договоров со своими работниками, так как они обязаны следовать всем правовым и нормативным трудовым и бухгалтерским процедурам в рамках займов/грантов, предоставляемых Правительством. Существует риск, что существующая практика неучтенного рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу будет продолжаться. По словам руководства, ГТП полагается на проекты, финансируемые донорами, и имеет утвержденные бюджеты по каждому проекту и не может превышать верхние пределы бюджета. ГТП будет отслеживать рабочее время сотрудников, заполняя табели учета рабочего времени и ограничивая сверхурочные часы.

Обычно проекты, финансируемые донорами, включая ПУМУ, не учитывают инфляцию и рост цен на рынке, а также рост заработной платы в государственных органах. Однажды установленная ставка заработной платы остается неизменной в течение 5-6 лет. Рекомендуется рассмотреть возможность включения пункта ежегодного повышения заработной платы. Это стимулирует персонал ГТП к плодотворной работе.

**4.** **КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ**

**4.1. Национальное законодательство**

*Конституция Республики Таджикистан (принята 6 ноября 1994 года) содержит правовые положения об условиях и охране труда. Она 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);
* **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 (в редакции от 26 июля 2016 года)* 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. Статья 216 Закона запрещает использование труда женщин на тяжелых и опасных работах. Существует перечень работ, запрещенных для использования труда женщин, и минимальные нормы веса, подъем и доставка которых разрешены для женщин.

*Заработная плата, удержания, а также гарантийные и компенсационные выплаты*. В контрактах и коллективных договорах устанавливается форма и размер компенсации за выполненную работу. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация 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 единовременно, 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 «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.

*Возраст трудоустройства:* Законодательство Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет осуществлять "вредную или тяжелую" работу, и существуют специальные требования в отношении отпусков, рабочего времени и других условий найма. ГТП обеспечит, чтобы ни один рабочий-строитель в возрасте до 18 лет не был принят на работу, за исключением случаев, когда они нанимаются для офисной работы. 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 должны будут засвидетельствовать личность и возраст всех работников. Это будет включать требование к работникам предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, удостоверение личности государственного образца, паспорт, медицинскую справку или документы, выданные учебным учреждением. Если будет выявлено, что в проектную деятельность вовлечен ребенок в возрасте, не соответствующим минимальному возрасту трудоустройства, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовой деятельности или вовлечения ребенка ответственным образом с учетом наилучших интересов ребенка и определения (и исправления) обстоятельств, при которых работодатель разрешил ребенку работать.

### **4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности**

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В статье 5 Закона описываются функции и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и техники безопасности. Закон 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 ГТП, 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.

## **4.2 Социально-экологический стандарт Всемирного банка: СЭС 2**

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в СЭС 2. Заёмщики могут содействовать здоровым взаимоотношениям между работниками и управленческим персоналом и усиливать создаваемые проектом выгоды в области развития, обеспечивая справедливое отношение к работникам проекта, а также безопасные и здоровые условия труда. Основные цели СЭС 2 заключаются в следующем:

* Обеспечение безопасных и здоровых условий труда;
* Обеспечение справедливого обращения, недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей для проектных работников;
* Обеспечение защиты работников проекта, в том числе уязвимых категорий, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим СЭС), а также трудовых мигрантов, работников по найму, муниципальных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств;
* Недопущение использования любых форм принудительного и детского труда;
* Поддержка принципов свободы объединения и ведения коллективных переговоров работниками проекта на основании положений, предусмотренных национальным законодательством;
* Предоставление работникам проекта доступных средств для обсуждения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность.

СЭС2 относится к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, совместителей, временных и сезонных работников, а также трудовых мигрантов. Если в проекте заняты государственные служащие на полный или неполный рабочий день, на них распространяются условия существующих трудовых договоров государственного служащего, за исключением случаев юридически оформленного перевода или прикрепления к проекту. СЭС2 не применяется к таким государственным служащим.

Условия труда и регулирование трудовых отношений**.** Заёмщик обеспечивает разработку и исполнение письменных процедур регулирования трудовых отношений, применимых к проекту . Эти процедуры регулируют трудовые отношения работников проекта с работодателем в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС9 . Они определяют также порядок применения СЭС к различным категориям работников проекта, включая работников, непосредственно задействованных в проекте, и содержат указания относительно того, как Заёмщик обязует третьи стороны управлять их работниками.

Работникам проекта предоставляется информация и документация относительно условий их занятости в понятной и легкодоступной форме. В информации и документации определяются их права, вытекающие из национального закона о труде и занятости (включая применимые действующие коллективные договоры), в том числе права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также права, вытекающие из требований настоящего СЭС. Такая информация и документация предоставляется в начале трудовых отношений и в случае внесения существенных изменений в условия занятости.

Для получения более подробной информации о социально-экологических стандартах Всемирного банка, пожалуйста, перейдите по указанным ниже ссылкам:

на английском языке:

[www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-ramework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-ramework/brief/environmental-and-social-standards)

на русском языке

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

**4.3 Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС 2**

**Краткое изложение требований Всемирного банка и основных расхождений с требованиями законодательства Таджикистана**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **СЭС и тематическое направление** | **Основные требования ВБ** | **Ключевые требования / пробелы в нормативно-правовой базе Республике Таджикистан** | **Принципы, которым должен следовать Проект** |
| 1. Условия труда и регулирование трудовых отношений | * Письменные процедуры регулирования трудовых отношений * Правила и условия найма * Недопущение дискриминации и равные возможности * Организации трудящихся * Требуются разработанные планы регулирования трудовых отношений, включая ПУОСС Подрядчика | * Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия трудоустройства * Особые требования к недопущению дискриминации и равным возможностям * Нет положений о планах регулирования трудовых отношений. | ПРТО разработан для проекта. Положения и условия ПРТО согласованы с положениями национального законодательства |
| 1. Защита рабочей силы | * Запрет на использование детского труда * Запрет на использование принудительного труда | * Принудительный труд не допускается (требуется свободное волеизъявление) * Определение детского труда * Принята Национальная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда * Способствует искоренению опасных форм детского труда для детей в возрасте до 18 лет | Дети в возрасте до 18 лет не будут привлекаться к строительным работам - капитальный ремонт или строительство лечебно-профилактических учреждений |
| 1. Механизм подачи и рассмотрения жалоб | * Для сторон, затронутых воздействием проектом, необходимо внедрить МРЖ с учетом специфики проекта * Для непосредственно задействованных и контрактных работников следует внедрить отдельных МРЖ * МРЖ должен позволять подавать анонимные жалобы. | * МРЖ, характерный для Проекта не требуется. * Однако допускается обращение в: а) примирительную комиссию; б) инспекцию труда при Министерстве труда; в) суд. * Процедуры регистрации жалоб и последующего рассмотрения изложены в Законе "Об обращениях физических и юридических лиц". Анонимные жалобы не принимаются. | ГТП разработает МРЖ для собственных работников (непосредственно задействованных работников) в соответствии с настоящим ПРТО. Подрядчики создадут и будут поддерживать МРЖ для своих работников.  Анонимные жалобы принимаются в рамках МРЖ, характерного для Проекта |
| 1. Охрана труда и техника безопасности | * Для каждого проекта требуется подробная процедура * Требования по защите работников, обучению работников, документированию производственных ситуаций, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению вопросов и проблем; и * Мониторинг реализации положений ОТ и ТБ | Не существует подробной процедуры, характерной для каждого проекта. | В РДУОССВ будет определен рамочный подход. ПУОСС для конкретных объектов будут включать меры по охране труда и техники безопасности и планы мониторинга. |
| 1. Категория работников | * Определены 4 категории работников. | Нет упоминания о работниках сообщества и работников первичного снабжения | В проекте не будут участвовать работники из сообществ.  В рамках Проекта будут применяться меры по скринингу и мониторингу в соответствии с настоящим документом ПРТО. |
| 1. Минимальный возраст работников | * Лица 14-18 лет не допускаются к работе. | * Работа разрешена для лиц старше 15 лет, но для неопасных работ, с разрешения законного представителя. | Для выполнения строительных работ все рабочие должны быть не моложе 18 лет. |

**5. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ**

Координатор проекта от ГТП будет осуществлять надзор и руководство всеми работниками, связанными с проектом. Специалист ГТП по вопросам социального развития (национальный уровень) будет нести ответственность за следующие аспекты:

* Осуществление этих процедур регулирования трудовых отношений;
* Обеспечение того, чтобы подрядчики, выполняющие строительные работы, подготовили процедуры регулирования трудовых отношений, которые соответствуют этой процедуре регулирования трудовых отношений, а также подготовили планы по охране труда и технике безопасности перед мобилизацией на места, а также для утверждения процедур и планов до выдачи уведомлений приступить к строительным работам;
* Контролировать, чтобы убедиться, что подрядчики соблюдают трудовые обязательства и обязательства по ОТТБ по отношению к нанятым по контракту и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства Республики Таджикистан, общих условий контракта, особых условий контракта, стандартных тендерных документов Всемирного банка;
* Контролировать выполнение подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений;
* Контролировать соблюдение стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Республики Таджикистан в области охраны труда и техники безопасности и утвержденными планами охраны труда и техники безопасности;
* Контролировать и осуществлять обучение сотрудников проекта по ПРТО и ОТТБ;
* Обеспечить создание и внедрение механизма рассмотрения жалоб для сотрудников проекта и информирование работников о его целях и способах его использования;
* Иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по производительности труда, охране труда и технике безопасности; и
* Разработка Кодекса этики и поведения работников и контроль его соблюдения.

ОРП будет включать стандартные шаблоны контрактов, которые включают положения ПРТО, образец Кодекса этики и поведения и аспекты ОТТБ, а также обязательства подрядчиков (НПО и строительные работы) по ним. Обязанности подрядчиков по ПРТО и ОТТБ заключаются в следующем:

* Соблюдать процедуры регулирования трудовых отношений и требования по охране труда и технике безопасности, указанные в контрактах, подписанных с ГТП. Если количество рабочих (непосредственно задействованных + по контракту) превышает 50 человек, то подрядчики разработают свои собственные ПРТО и планы ОТТБ. Эти процедуры и планы будут представлены Директору ГТПдля рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на места;
* Обеспечить работников проекта средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и специальной одеждой;
* Контролировать выполнение субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений и требований по охране труда и технике безопасности.
* Вести учёт трудоустройства работников по контракту, как это предусмотрено их контрактами.
* Доходчиво разъяснять всем работникам описание должностных обязанностей и условия трудоустройства.
* Убедиться, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает специально предназначенный для этих целей номер телефона ГТП, адрес электронной почты и веб-портал, через который любой вправе подавать жалобы.
* Проводить вводный инструктаж (в том числе по социальным вопросам) и регулярное обучение сотрудников о требованиях по охране труда, включая обучение их правам в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, рискам, связанными с их деятельностью, и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
* В сотрудничестве со специалистом ГТП по вопросам социального развития провести обучение по процедурам регулирования трудовых отношений и технике безопасности для управления деятельностью субподрядчиков.
* Убедиться, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписали Кодекс этики и поведения до начала работ, и контролируют соблюдение Кодекса.

**6. МЕХАНИЗМЫ И ПРОЦЕДУРЫ**

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не будет дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и положения занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или прекращение трудовых отношений. Следующие меры, указанные в ОРП, будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться специалистами ГТП по мониторингу и оценке для обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

* Процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
* Заявления о трудоустройстве будут рассматриваться только в том случае, если они поданы через официальные процедуры подачи заявок, установленные подрядчиками.
* До приема на работу будут предоставлены четкие описания должностных обязанностей, в которых будут разъяснены навыки, необходимые для каждой должности.
* У всех рабочих будут письменные контракты с описанием условий и положений работы и объяснение их содержания. Работники подписывают трудовой договор.
* Неквалифицированная рабочая сила будет преимущественно набираться из затронутых сообществ, поселений и муниципалитетов, в объеме не менее 50 процентов.
* Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до ожидаемой даты прекращения трудовых отношений.
* Нанятые по контракту работники не будут платить никаких сборов за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство должны быть понесены, они будут оплачены работодателем (в этом случае «Работодатель» будет подрядчиком).
* В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия и положения трудоустройства будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон.
* Помимо письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и положений трудоустройства.
* Следует отметить, что проблем, связанных с языком, не ожидается, но если они возникнут, при необходимости работникам будет предоставлен устный перевод.
* Иностранным работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Республике Таджикистан.
* Все работники должны быть в возрасте 18 лет или старше для выполнения строительных работ. Это будет требованием в контрактах ГТП с подрядчиками строительных работ. ГТП будет следить за тем, чтобы для производства строительных работ не привлекались лица младше 18 лет.
* Обычное рабочее время 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.

**7. ВОЗРАСТ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ**

Законодательство Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные для здоровья или тяжелые» задания, а для работников моложе 18 лет существуют особые требования в отношении отпуска, продолжительности рабочего времени и других условий труда. ГТП обеспечит, чтобы не нанимались строительные рабочие моложе 18 лет, за исключением случаев, когда они нанимаются для офисной работы. На основании местного законодательства, рабочие в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для офисной работы с сокращенным рабочим временем (во внеурочное время с разрешения опекуна).

Подрядчики должны будут засвидетельствовать личность и возраст всех работников. Это будет включать требование к работникам предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, удостоверение личности государственного образца, паспорт, медицинскую справку или документы, выданные учебным учреждением. Если будет выявлено, что в проектную деятельность вовлечен ребенок в возрасте, не соответствующим минимальному возрасту трудоустройства, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовой деятельности или вовлечения ребенка ответственным образом с учетом наилучших интересов ребенка и определения (и исправления) обстоятельств, при которых работодатель разрешил ребенку работать.

**8. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ**

Условия, применяемые к сотрудникам ГТП, изложены в "Правилах управления персоналом". Эти правила внутреннего трудового распорядка будут применяться ко всем сотрудникам ГТП, которые назначены для работы над проектом (работники, непосредственно задействованные в проекте). Условия работы работников, непосредственно задействованных в проекте, занятых неполный рабочий день, определяются их индивидуальными контрактами.

В ГТП применяются два вида трудовых договоров: трудовые соглашения на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников являются постоянными работниками, с которыми заключены годичные трудовые соглашения с фиксированной ежемесячной заработной платой. Все процедуры приёма на работу документируются и подшиваются в папки в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. Контракты сотрудников ГТП должны быть задокументированы должным. Ежемесячные табели учета рабочего времени должны заполняться и храниться соответствующим образом. Необходимо практиковать и фиксировать на бумаге сорокачасовую занятость в неделю.

Рабочее время для работников ГТП составляет 40 часов в неделю, восемь часов в рабочий день. Следует отметить, что Трудовой кодекс предусматривает 40-часовую рабочую неделю, но допускает шестидневную неделю, что может потребоваться для некоторых работников Проекта. Все работники проекта имеют право, как минимум, на один выходной (24 часа) после шести рабочих дней подряд.

В процедуре регулирования трудовых отношений подрядчиков будут установлены условия и положения для подрядных и субподрядных рабочих. Эти условия и положения будут, как минимум, соответствовать данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Республики Таджикистан и Общим условиям Стандартных закупочных документов Всемирного банка.

**9. МЕХАНИЗМА ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

У заинтересованных сторон проекта и граждан есть два варианта подачи жалоб относительно деятельности проекта, т. е. механизм рассмотрения жалоб проекта (МРЖ) и Служба по рассмотрению жалоб Всемирного банка (СРЖ). МРЖ для конкретного проекта будет основываться на Законах Республики Таджикистан «Об обращениях физических и юридических лиц» и «О Государственной службе», а также Инструкции Правительства Республики Таджикистан «О ведении делопроизводства по обращениям граждан» и СЭС 10 Всемирного банка.

В рамках проекта также будет создан отдельный МРЖ для работников проекта. По существу, он будет на трёх уровнях - на уровне Подрядчика, местном уровне (соответствующие координаторы ГТП на местах) и национальном (в Душанбе в центральном подразделении ГТП). МРЖ для конкретного проекта и МРЖ для работников позволяют подавать **анонимные жалобы** в соответствии с положениями СЭС Всемирного банка.

**9.1 Структура МРЖ для работников**

МРЖ для проекта структурирован на трех уровнях: уровень подрядчика, местный уровень и национальный уровень/ГТП.

**Уровень Подрядчика:** Подрядчики создадут и будут поддерживать функционирование МРЖ для работников проекта в соответствии с настоящим документом ПРТО. Они также назначат координатора по жалобам (КЖ) для подачи жалоб и апелляций. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 15 дней, то он будет передан на местный и/или национальный уровень.

**Местный уровень:** Координаторы ГТП на районном уровне будут содействовать применению МРЖ для работников проекта на местном уровне. Жалобы будут регистрироваться соответствующими координаторами. Если жалобы не будут разрешены, они будут переданы на национальный уровень.

**Национальный уровень**: Группа по урегулированию жалоб (ГУЖ) под председательством координатора проекта от ГТП, состоящая из специалистов ГТП (эколога и специалиста по вопросам социального развития), представителей Службы государственного надзора за медицинской деятельностью и социальной защитой населения (Хадамот) или/и МЗСЗН в зависимости от характера жалобы. Специалист ГТП по вопросам социального развития будет выполнять функции секретаря группы и выступать в качестве национального координатора по жалобам (НКЖ) для подачи жалоб и апелляций, полученных напрямую или переданных от подрядчиков. Он/она будет нести ответственность за обобщение количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от работников проекта из целевых регионов.

Ниже перечислены существующие каналы подачи жалоб, которые могут быть использованы работниками для решения своих опасений и проблем.

**Национальный уровень:**

**Служба государственного надзора за медицинской деятельностью и социальной защитой населения:**

Веб-сайт МРЖ - [www.grm.tj](http://www.grm.tj)

Тел: +992 446 10 33 44

Адрес электронной почты: [*info@grm.tj*](mailto:info@grm.tj)

**МЗСЗН**

**Круглосуточная горячая линия**

Тел.:  +992 446 10 77 11; +992 (44) 600 60 02 - Пресс-центр; +992 (37) 221 05-90 – Общий отдел

Адрес электронной почты: [*info@moh.tj*](mailto:info@health.tj)*;* [*moh@grm.tj*](mailto:moh@grm.tj)

Жалобы на качество услуг могут подаваться в Службу государственного надзора за медицинской деятельностью и социальной защитой населения по телефону - 44 600 65 09. :44 600 65 07; 44 600 65 09

Веб-сайт МЗСЗН: [www.moh.tj](http://www.moh.tj).

Страничка МЗСЗН в социальной сети Facebook <https://www.facebook.com/watch/?v=1611893929165986>.

**Областной/региональный уровень:**

Представительство Хадамота в Хатлонской области (город Бохтар)

Веб-сайт: grm.tj

Тел: +992 446 10 33 11

Адрес электронной почты: *khatlon@grm.tj*

Представительство Хадамота в Согдийской области (город Бустон)

Веб-сайт: grm.tj

Тел: +992 446 10 33 88

Адрес электронной почты: [*sugd@grm.tj*](mailto:sugd@grm.tj)

Представительство Хадамота в Горно-Бадахшанской Автономной Области

Веб-сайт: grm.tj

Тел: +992 446 10 88 22

Адрес электронной почты: *gbao@grm.tj*

**Районный/местный уровень:** на этом уровне следующие организации могут выполнять функции по приему жалоб:

* Центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора в городах и районах всех областей страны и г. Душанбе.
* Районные управления здравоохранения
* Центры здоровья, Дома здоровья

В каждом ведомстве есть ответственный специалист по регистрации и обработке жалоб в порядке, определенном Законом Республики Таджикистан "Об обращениях физических и юридических лиц".

В общем отделе Министерства, а также в структуре Хадамота есть специалисты по вопросам МРЖ. Хадамот несёт ответственность за рассмотрение всех соответствующих жалоб, но заявители также могут напрямую обращаться в ГТП. В ГТП будет создан отдел по МРЖ, состав которого будет описан в ОРП. В ГТП специалист по вопросам социального развития будет нести ответственность за регистрацию и переадресацию/повторное рассмотрение всех жалоб и заявлений

Сроки рассмотрения жалоб на национальном уровне составят **15** дней с момента получения жалобы, не требующей дополнительного изучения и исследования, и **30 дней для обращений**, требующих дополнительного изучения. Заявитель будет проинформирован о результатах незамедлительно и не позднее чем через **5 дней** после принятия решения.

*Механизм апелляции*. Если жалоба остается неразрешенной к удовлетворению лица, подавшего ее, он/она может обратиться в суд общего права

**9.2 Журналы регистрации жалоб**

Специалист ГТП по вопросам социального развития и координаторы по жалобам будут вести журнал учета жалоб на своем уровне, чтобы обеспечить наличие у каждой жалобы индивидуального входящего номера и возможность отслеживания и учета всех действий. При получении обратной связи, в том числе жалоб, определяется следующее:

* вид обращения;
* категория обращения;
* кто отвечает за изучение и исполнение обращения;
* сроки разрешения обращения;
* согласованный план действий

Специалист ГТП по вопросам социального развития и координаторы по жалобам будут следить за тем, чтобы каждая жалоба имела индивидуальный номер, надлежащим образом отслеживалась и по ней принимались соответствующие меры. МРЖ для проекта допускает подачу анонимных жалоб. Журнал должен содержать следующую информацию:

* имя лица, затронутого проектом, его местоположение и содержание жалобы;
* дата регистрации жалобы;
* дата загрузки журнала жалоб в базу данных проекта;
* сведения о предложенных корректирующих мерах, наименование согласующего органа;
* дата, когда сведения о предложенных корректирующих мерах были направлены лицу, подавшему жалобу (если применимо);
* сведения о заседании комитета по рассмотрению жалоб (если применимо);
* дата закрытия жалобы; и
* дата направления ответа лицу, подавшему жалобу.

**9.3 Мониторинг и отчетность по жалобам**

Координаторы МРЖ будут нести ответственность за следующие вопросы:

* Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на региональном уровне;
* Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
* Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ специалисту ГТП по вопросам социального развития.

Специалист ГТП по вопросам социального развития будет нести ответственность за следующие вопросы:

* Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на национальном уровне;
* Обобщение и анализ качественных данных, полученных от Координаторов МРЖ по количеству, существу и статусу жалоб, и их загрузка в единую базу данных проекта;
* Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
* Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ специалисту ГТП по мониторингу и оценке.

ГТП будет предоставлять Всемирному банку ежеквартальные отчеты, которые должны включать Раздел, связанный с МРЖ, который предоставляет обновленную информацию о следующем:

* Статус выполнения МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, бюджетирование);
* Качественные данные о количестве полученных жалоб / (заявки, предложения, жалобы, запросы, положительные отзывы) с указанием жалоб, связанных с СЭС 2 Всемирного банка, и количества разрешенных жалоб;
* Количественные данные о типах жалоб и ответов, предоставленных проблемах и жалобах, которые остались нерешенными;
* Уровень удовлетворенности по принятым мерам (ответам); и
* Любые предпринятые корректирующие меры.

ГТП и её субподрядчики будут использовать Стандартные закупочные документы Банка от 2017 года для тендеров и контрактов, которые включают положения СЭС о требованиях к рабочему персоналу, охране труда и технике безопасности. В рамках процесса выбора подрядчиков, которые будут нанимать рабочих по контракту, ГТП вправе запрашивать и рассматривать следующую информацию:

* Информация в публичных архивах, например, в корпоративных реестрах и публичных документах, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
* Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и согласования;
* Документы, касающиеся системы регулирования трудовых отношений и системы охраны труда и техники безопасности. (например, руководства по кадрам, программа безопасности);
* Определение персонала по регулированию трудовых отношений и безопасности, а также медицинского персонала, их квалификаций и сертификатов;
* Записи судебных разбирательств, связанных с трудовыми отношениями;
* Сертификаты/разрешения/обучение рабочих для производства необходимых работ;
* Записи о нарушениях в области безопасности и обеспечения здоровья, а также меры реагирования;
* Записи о несчастных случаях и летальных случаях, а также уведомления, переданные соответствующим органам;
* Записи о требуемых по закону льготах работникам и доказательств зачисления работников в соответствующие программы;
* Записи о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную плату;
* Определение членов комитета по безопасности и протоколы заседаний; и
* Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих СЭС 2 или равнозначные требования.

**9.4 Обработка и рассмотрение деликатных жалоб**

Принимая во внимание стандарты, касающиеся предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия / сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые, в соответствии с требованиями Всемирного банка, должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а также будут приняты меры по повышению осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. МРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи и рассмотрения жалоб, а также позволит заявителю не опасаться преследования или возмездия. Такие жалобы будут расследоваться без неоправданных задержек, а все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД подразумевают некоторых дополнительных мер:

* При приёме на работу специалиста по вопросам социального развития будет учитываться гендерный фактор;
* Специалисты по вопросам социального развития будут информированы о вопросах СЭН/СД;

Помимо социокультурных особенностей и способов ненасильственного взаимодействия при обучении работников, на повестке дня также будут стоять вопросы СЭН/СД. Обучение работников будет включать следующую информацию о СЭН/СД:

* Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
* Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
* Правовые санкции;

Механизм подачи и рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.

Для информирования женщин о механизме будут проведены информационные мероприятия. В этих исследованиях представлены следующие виды информации:

* Права женщин;
* Самозащита в случаях насилия и сексуальных домогательств;
* Номера телефонов экстренных служб;
* Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
* Механизм подачи жалоб и политика конфиденциальности;

Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб будет дублироваться во всех информационных материалах.

В проекте будут использоваться дополнительные меры по смягчению пропорционально риску. Подрядчик несет ответственность за разработку процедур управления рабочей силой, планов охраны здоровья и безопасности, а также протоколов СЭД/СН, которые будут применяться к собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим в рамках Проекта. Эти процедуры и планы будут представлены в ГТП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на строительную площадку. Все подрядчики будут обязаны в контракте взять на себя обязательство не использовать детский и принудительный труд, принять меры по смягчению последствий СЭД/СН, а сотрудники ГТП, ответственные за надзор за деятельностью подрядчиков, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭД/СН. Все личные данные и жалобы, полученные посредством МРЖ, будут рассматриваться в конфиденциальном порядке, за исключением случаев, когда заявитель дает согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность в отношении деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭД/СН, которые поступают от местных жителей.

**9.5 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка**

Сообщества и отдельные лица, считающие, что проект, поддерживаемый Всемирным банком (ВБ), оказал на них неблагоприятное воздействие, могут подать жалобы в действующие механизмы на уровне проекта или в Службу подачи жалоб ВБ, которая обеспечивает незамедлительное рассмотрение полученных жалоб по проекту. Сообщества и отдельные лица, затронутые Проектом, могут подать жалобы в Независимую инспекционную комиссию ВБ, которая определяет факт или возможность нанесения вреда в результате несоблюдения ВБ его политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в любое время после того, как к проблемам было привлечено напрямую внимание ВБ, и руководству Банка предоставлена возможность ответить.

Подробнее о том, как подать жалобы в корпоративную Службу подачи жалоб Всемирного банка, см. на сайте <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>. Подробнее о том, как подать жалобы в Инспекционную комиссию ВБ, см. на сайте <www.inspectionpanel.org>

Жалоба может быть подана на английском, таджикском или русском языках, хотя для жалоб, поданных не на английском языке, потребуется дополнительное время на обработку. Жалоба может быть подана в СРЖ Всемирного банка по следующему электронному адресу: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

Сообщества и отдельные лица также могут направлять свои жалобы непосредственно в Постоянное представительство Всемирного Банка по следующим каналам.

По телефону: +992 48 701-5810

По почте: улица Айни 48, Бизнес-центр «Созидание», 3-й этаж, г. Душанбе, Республика Таджикистан

По электронной почте: tajikistan@worldbank.org

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное(-ые) воздействие(-я), предположительно вызванное или вероятное причинение поддерживаемого Банком проекта. Это должно, насколько это возможно, поддерживаться доступной документацией и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат жалобы. Наконец, жалоба должна определить заявителя(ей) или назначенного(ых) представителя(ей) и предоставить контактные данные. Жалобы, поданные через СРЖ, незамедлительно рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с проектом.

**10. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ**

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся рабочего персонала и охраны труда и обеспечения безопасности на рабочем месте, как это предусмотрено в стандартных документах Всемирного банка по закупкам и в законодательстве Республики Таджикистан.

ГТП необходимо убедиться, что подрядчики являются легитимными и надежными организациями, и что любые письменные трудовые процедуры, применяемые подрядчиками, соответствуют данной Процедуре. В рамках процесса отбора ГТП вправе запрашивать и рассматривать следующую информацию:

* Информация в публичных архивах, например, в корпоративных реестрах и публичных документах, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
* Бизнес-лицензии, регистрации, разрешения и согласования;
* Документы, касающиеся системы регулирования трудовых отношений и системы охраны труда и техники безопасности (например, руководства по кадрам, программа безопасности);

В ходе выполнения Контрактов необходимо рассматривать следующие аспекты:

* Определение персонала по регулированию трудовых отношений и безопасности, а также медицинского персонала, их квалификаций и сертификатов;
* Сертификаты/разрешения/обучение рабочих для производства необходимых работ;
* Записи о нарушениях в области безопасности и обеспечения здоровья, а также меры реагирования;
* Записи о несчастных случаях и летальных случаях, а также уведомления, переданные соответствующим органам;
* Записи о требуемых по закону льготах работникам и доказательств зачисления работников в соответствующие программы;
* Записи о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную плату;
* Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих СЭС 2 или равнозначные требования.

ГТП контролировать работу подрядчиков в отношении контрактных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки участков реализации проекта и строительных площадок, а также записей и отчетов по регулированию трудовых отношений, составленных любыми подрядчиками.

Документы и отчеты по регулированию трудовых отношений, которые могут быть охвачены аудитом/инспекцией, включают: репрезентативные образцы трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и нанятыми работниками, документы, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая смертельные случаи и происшествия, и выполнение корректирующих действий, документы, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства, и документы об обучении, проведенном для контрактных работников с целью разъяснения рисков для здоровья и безопасности труда и профилактических мер.

## 

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и шаблон кодекса этики и поведения

**Кодекс этики и поведения**

**Минимальные требования к кодексу этики и поведения**

Необходимо установить минимальные требования к Кодексу этики и поведения, принимая во внимание вопросы, воздействия и меры по смягчению последствий, определенные в следующих документах:

* Инструменты СЭС для конкретного участка, например ОВОСС/ПУОСС;
* Условия согласия/разрешения;
* Необходимые стандарты, включая Руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка;
* национальные законодательные и/или нормативно-правовые требования и стандарты (если они представляют собой более высокие стандарты, чем Руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда Группы Всемирного банка)
* Соответствующие стандарты, например Жилье для рабочих: Процесс и стандарты соответствующие отраслевые стандарты, например размещение работников
* Механизмы подачи и рассмотрения жалоб.

Выявленные типы проблем могут включать риски, связанные с: притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальными домогательствами, гендерным насилием, незаконным поведением и преступностью, поддержанием безопасной среды и т. д.

Минимальное требование к Кодексу этики и поведения может быть основано на следующем:

**Требования кодекса этики и поведения**

Удовлетворительный кодекс этики и поведения будет содержать обязательства для всех сотрудников проекта (включая субподрядчиков и поденных работников), которые, как минимум, подходят для решения следующих вопросов. Дополнительные обязательства могут быть добавлены в ответ на конкретные проблемы региона, места и сектора (в котором реализуется Проект) или в соответствии с конкретными требованиями проекта. Вопросы, которые необходимо решить, включают:

* Соблюдение применимых законов, правил и постановлений юрисдикции
* Соблюдение применимых требований в области охраны труда и технике безопасности (включая ношение предписанных средств индивидуальной защиты, предотвращение несчастных случаев, которых можно избежать, и обязанность сообщать об условиях или методах, представляющих угрозу безопасности или угрожающих окружающей среде)
* Использование запрещенных веществ
* Недопущение дискриминации (например, по признаку семейного положения, этнической принадлежности, расы, пола, религии, языка, семейного положения, рождения, возраста, инвалидности или политических убеждений)
* Взаимодействие с членами сообщества (например, чтобы передать отношение уважения и недискриминации)
* Сексуальные домогательства (например, запрет на использование языка или поведения, в частности, в отношении женщин или детей, которые являются неуместными, домогающимися, оскорбительными, сексуально провокационными, унизительными или культурно неприемлемыми)
* Насилие или эксплуатация (например, запрет на обмен денег, работы, товаров или услуг на секс, включая сексуальные услуги или другие формы унизительного, оскорбительного или эксплуататорского поведения)
* Защита детей (включая запреты на жестокое обращение, растление или иное неприемлемое поведение с детьми, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности на территории проекта)
* Санитарные требования (например, обеспечение использования работниками определенных санитарных помещений, предоставляемых работодателем, а не открытых площадок)
* Избежание конфликта интересов (например, чтобы льготы, контракты или трудоустройство, а также любые виды преференций или услуг не предоставлялись лицам, с которыми существуют финансовые, семейные или личные связи)
* Соблюдение разумных рабочих инструкций (в том числе в отношении экологических и социальных норм)
* Защита и надлежащее использование имущества (например, запрет на воровство, небрежность или расточительство)
* Обязанность сообщать о нарушениях положений настоящего Кодекса
* Отсутствие преследований в отношении работников, сообщающих о нарушениях положений настоящего Кодекса, если сообщение сделано добросовестно.

Кодекс этики и поведения должен быть сформулирован доступным языком и подписан каждым работником в подтверждение того, что он/она:

* получил(а) экземпляр Кодекса;
* ему/ей было разъяснено содержание Кодекса;
* признал(а), что соблюдение данного Кодекса поведения является условием приема на работу; и
* понимает, что нарушение Кодекса может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в судебные органы.

КОДЕКС ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРОГО ДОЛЖНЫ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКИ

Кодекс этики и поведения персонала подрядчика: Форма

КОДЕКС ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Мы являемся Подрядчиком, [введите название Подрядчика]. Мы подписали контракт с [укажите название Заказчика] на [укажите описание Работ]. Работы будут проводиться на [укажите Участок и другие места, где будут проводиться Работы]. Наш контракт подразумевает от нас осуществления мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

**Примечание**:

**Минимальное содержание формы Кодекса этики и поведения, установленное Заказчиком, не должно быть существенно изменено**. Однако Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для учета специфических для Контракта вопросов/рисков.

Настоящий Кодекс этики и поведения является частью наших мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами. Он распространяется на весь наш персонал, рабочих и других сотрудников на Строительной площадке или в других местах, где ведутся Работы. Он также распространяется на персонал каждого субподрядчика и любой другой персонал, помогающий нам в выполнении Работ. Все такие лица именуются "Персонал Подрядчика", и на них распространяется действие настоящего Кодекса этики и поведения.

Данный Кодекс этики и поведения определяет поведение, которое мы требуем от всего персонала Подрядчика.

Наше рабочее место — это среда, где не допускается небезопасное, оскорбительное, жестокое или насильственное поведение, и где все люди должны чувствовать себя комфортно, поднимая вопросы или проблемы без страха преследования и возмездия.

НЕОБХОДИМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика обязуется:

* компетентно и добросовестно выполнять свои обязанности;
* соблюдать настоящий Кодекс этики и поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по обеспечению здоровья, безопасности и благополучия другого Персонала Подрядчика и любых других лиц;
* поддерживать безопасные условия труда, в том числе путем:
  + обеспечение того, чтобы рабочие места, машины, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли риска для здоровья;
  + ношение необходимых средств индивидуальной защиты;
  + использование соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов; и
  + соблюдение применимых процедур действий в чрезвычайных ситуациях.
* сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, не являются безопасными или здоровыми, и избегать рабочей ситуации, которая, по его обоснованному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;
* относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать конкретные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети;
* не участвовать в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Заказчика;
* не заниматься сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое или предполагаемое злоупотребление уязвимым положением, дифференцированной властью или доверием в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь этим, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
* не участвовать в актах сексуальном насилии, которое означает фактическое или угрожающее физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
* не вступать в сексуальные отношения в любой форме с лицами, не достигшими 18-летнего возраста, за исключением случаев существующего брака;
* пройти соответствующие учебные курсы, которые будут предоставлены в связи с экологическими и социальными аспектами Контракта, в том числе по вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД);
* сообщать о нарушениях настоящего Кодекса этики и поведения; и
* не принимать ответных мер в отношении любого лица, которое сообщает о нарушениях настоящего Кодекса этики и поведения, будь то нам или Заказчику, или которое использует механизм рассмотрения жалоб персонала Подрядчика или механизм рассмотрения жалоб проекта.

ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОПАСЕНИЙ

Если кто-либо наблюдает поведение, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение данного Кодекса этики и поведения, или которое иным образом беспокоит его, он должен незамедлительно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Свяжитесь с [укажите имя социального эксперта Подрядчика, имеющего соответствующий опыт в рассмотрении дел о сексуальной эксплуатации, сексуальном насилии и сексуальном домогательстве, или, если такое лицо не требуется по Договору, с другим лицом, назначенным Подрядчиком для рассмотрения этих вопросов] в письменном виде по этому адресу [ ] или по телефону [ ] или лично по адресу [ ]; или
2. Позвонить по телефону [ ] на горячую линию Подрядчика (если таковая имеется) и оставить сообщение.

Личность человека будет сохранена в тайне, за исключением случаев, когда сообщение об обвинениях предусмотрено законодательством страны. Можно также подавать анонимные жалобы или заявления, и они будут рассмотрены со всем должным вниманием. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможном неправомерном поведении и будем проводить расследование и принимать соответствующие меры. При необходимости мы обеспечим теплые направления к поставщикам услуг, которые могут помочь поддержать человека, пережившего предполагаемый инцидент.

Не будет преследований в отношении любого лица, которое добросовестно выражает беспокойство по поводу любого поведения, запрещенного настоящим Кодексом этики поведения. Такое возмездие будет нарушением настоящего Кодекса этики и поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ЭТИКИ И ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса этики и поведения персоналом Подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения и возможного обращения в юридические органы.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил экземпляр настоящего Кодекса этики и поведения, написанный на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут вопросы по данному Кодексу этики и поведения, я могу обратиться в [укажите имя контактного лица (лиц) Подрядчика с соответствующим опытом] с просьбой предоставить разъяснения.

Имя персонала подрядчика: [указать имя]

Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата: (день месяц год): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИЛОЖЕНИЕ A: Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и надругательство (СЭН), и поведение, представляющее собой сексуальное домогательство (СД)

ПРИЛОЖЕНИЕ А К ФОРМЕ КОДЕКСА ЭТИКИ ПОВЕДЕНИЯ

ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАДРУГАТЕЛЬСТВО (СЭН), И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (СД)

Следующий неисчерпывающий список призван проиллюстрировать типы запрещенного поведения

1. Примеры сексуальной эксплуатации и надругательства включают, помимо прочего:

* Персонал подрядчика говорит члену сообщества, что он/она может дать им работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на секс.
* Персонал подрядчика, который подводит электричество к домохозяйствам, говорит, что может подключить к сети домохозяйства, возглавляемые женщинами, в обмен на секс.
* Персонал подрядчика насилует или иным образом совершает сексуальное насилие над членом сообщества.
* Персонал подрядчика отказывает человеку в доступе на объект, если он/она не окажет сексуальную услугу.
* Персонал Подрядчика говорит человеку, претендующему на работу по Контракту, что примет его/ее на работу только в том случае, если он/она займется с ним/ней сексом.

1. Примеры сексуальных домогательств в рабочем контексте

* Персонал Подрядчика комментирует внешний вид другого персонала Подрядчика (положительно или отрицательно) и сексуальную привлекательность.
* Когда персонал Подрядчика жалуется на замечания другого персонала Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, другой персонал Подрядчика комментирует, что он/она "напрашивается на это" из-за того, как он/она одевается.
* Нежелательные прикосновения к персоналу Подрядчика или Работодателя со стороны другого персонала Подрядчика.
* Персонал Подрядчика говорит другому персоналу Подрядчика, что он/она обеспечит ему/ей повышение зарплаты или продвижение по службе, если тот/она пришлет ему/ей свои фотографии в обнаженном виде**.**

1. Повышение эффективности первичной медико-санитарной помощи будет достигнуто в передовых районах (Согдийская область и город Душанбе) в рамках Компонента 2, а повышение качества - в отдельных районах в рамках Компонента 1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Mobile Engage - это СМС-платформа, первоначально поддержанная Всемирным банком через Корейский Трастовый фонд для перехода к экономическим и миростроительским преобразованиям, для масштабного взаимодействия с гражданами, которая успешно использовалась в период пандемии COVID-19 для информирования населения о рисках COVID-19. Уровень проникновения мобильной связи превышает 90% даже в сельских районах Таджикистана. [↑](#footnote-ref-2)
3. МЭГ (2014 г.) – Поддержка Группы Всемирного банка в направлении финансирования здравоохранения. Независимая оценка. <https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/reports/chapters/health_finance_evaluation_w_appendix_updated_0.pdf> [↑](#footnote-ref-3)
4. Это включает сотрудников, работающих в Органе закупок, но не включает медицинский персонал. [↑](#footnote-ref-4)
5. С помощью индикаторов, привязанных к выплатам, в рамках Проекта РРД при поддержке ГМФ и Всемирного банка Минфин внедряет Программно-целевой метод планирования бюджетных расходов (ПЦМ-ПБР),в районных и городских учреждениях ПМСП. а также единая программная бюджетная статья для ПМСП, чтобы руководители сетей ПМСП могли более гибко перемещать расходы между категориями расходов, которые необходимы для реализации ПЦМ-ПБР. К настоящему моменту уже были представлены нормативно-юридические изменения, необходимые для корректировки государственной системы финансового управления. Хотя, пока ещё не завершены работы над вопросами реализации новых изменений на уровне медучреждения. [↑](#footnote-ref-5)
6. С целью обеспечения устойчивости механизмов стратегических закупок и цифровизации планируется включить политические мероприятия, связанные с увеличением доли государственных расходов (без внешнего финансирования), направленных на сектор здравоохранения в рамках будущей Программы бюджетной поддержки в Республике Таджикистан. [↑](#footnote-ref-6)