

**Республика Узбекистан**



**Акционерное общество  
УЗТРАНСГАЗ**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**для**

**Проекта**

**Фонд для устранения утечек газа в Узбекистане  
(P508941)**

**Октябрь 2025 г.**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ .....	5
1.1. Обоснование проекта и его цели в области развития .....	5
1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции.....	5
1.3. Исполнительное агентство .....	6
1.4. Цель и сфера применения Процедур управления трудовыми ресурсами .....	7
1.5. Задачи ПУТР .....	7
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ.....	8
2.1. Количество работников проекта .....	9
2.2. Сроки привлечения трудовых ресурсов:.....	9
2.3. Работники на контрактной основе:.....	9
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ .....	10
3.1. Виды деятельности по проекту .....	10
3.2. Основные трудовые риски .....	10
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ .....	16
4.1. Национальное трудовое законодательство Узбекистана .....	16
5. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.....	21
5.1. Требования законодательства Узбекистана в области ОТиТБ.....	21
5.2. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС2.....	24
5.3. Основные расхождения между национальным законодательством и стандартом Всемирного банка ЭСС2 .....	25
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	26
7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ .....	28
8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	28
9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ .....	29
10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	29
10.1. Описание механизм рассмотрения жалоб .....	29
10.2. Структура МРЖ для основных сотрудников .....	30
10.3. Структура МРЖ для работников по контракту и основных поставщиков.....	31
10.4. Рассмотрение деликатных жалоб .....	31
10.5. Мониторинг и отчетность по жалобам.....	32

10.6.	Существующий МРЖ в ГРП.....	33
10.7.	Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	34
11.	УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ.....	35
12.	ОСНОВНЫЕ ПОСТАВЩИКИ.....	36
	ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и образец кодекса поведения.....	37
	ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Образец формы заявления о жалобе работника.....	42

## Аббревиатуры и сокращения

УГ	-	Участие граждан
ПЭСО	-	План экологических и социальных обязательств
ПЭСУ	-	Программа экологического и социального управления
ЭСП	-	Экологические и социальные принципы
ЭСС	-	Экологические и социальные стандарты
УФ	-	Управление финансами
ГН	-	Гендерное насилие
GFMR	-	Глобальное сокращение сжигания газа и метана
Правительство	-	Правительство Узбекистана
КРЖ	-	Комитет по разрешению жалоб
МРЖ	-	Механизм рассмотрения жалоб
КЖ	-	Координатор по жалобам
ИА	-	Исполнительное агентство
ФИП	-	Финансирование инвестиционных проектов
СРР	-	Статус и результаты реализации
ПУТР	-	Процедуры управления трудовыми ресурсами
ТК	-	Трудовой кодекс
МЭФ	-	Министерство экономики и финансов
МиО	-	Мониторинг и оценка
ННО	-	Неправительственная организация
ОТиТБ	-	Охрана труда и техника безопасности
ДЗС	-	Другие заинтересованные стороны
СЗП	-	Стороны, затронутые проектом
ЦРП	-	Цели развития по проекту
СИЗ	-	Средства индивидуальной защиты
ГРП	-	Группа по реализации проекта
ПВЗС	-	План взаимодействия с заинтересованными сторонами
СЭН/СД	-	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства
ФУУГ	-	Проект «Фонд для устранения утечек газа в Узбекистане»
УТГ	-	Узтрансгаз

# 1. ВВЕДЕНИЕ

## 1.1. Обоснование проекта и его цели в области развития

1. Целью Проекта «Фонд для устранения утечек газа в Узбекистане» является сокращение выбросов метана и усиление потенциала по управлению активами государственных предприятий в газовом секторе Узбекистана. В рамках проекта при Министерстве экономики и финансов (МЭФ) будет создан финансовый Фонд для проведения ремонта утечек на существующих активах государственного газотранспортного оператора Узтрансгаз (УТГ). Финансовый Фонд начнет свою деятельность с получения первоначального гранта в размере 10 миллионов долларов США из целевого фонда GFMR. Эти средства будут выделены МЭФ на проведение ряда ремонтных работ в целях сокращения выбросов метана. Предлагаемые ремонтные работы будут выполняться государственными предприятиями на постоянной основе по заранее согласованным критериям соответствия. Приоритетность предлагаемых работ будет определяться на основе стоимости, сложности, воздействия и других соответствующих критериев для получения максимальной чистой выгоды. Работы также будут включать инвестиции в потенциал государственных предприятий по мониторингу, отчетности и проверки выбросов метана в соответствии со стандартом OGMP 2.0. Основной особенностью данного финансового Фонда станет повторное инвестирование части сэкономленных средств, полученных в результате восстановления объемов газа, ранее потерянных за счет утечек, в этот Фонд для мобилизации дополнительного капитала. Это означает, что предлагаемый подход может быть расширен и постепенно будут покрываться потребности в восстановлении всего государственного газового сектора. Средства Фонда, финансируемого на начальном этапе за счет гранта GFMR, можно будет использовать только на ремонтные работы на газовых станциях, обслуживающих объекты высокого давления компании УТГ, а также на закупку и установку кластерных счетчиков, оборудования для учета выбросов метана, мелкого ремонтного оборудования (например, соединителей, клапанов, небольших участков труб), соответствующей одежды и средств индивидуальной защиты для бригад по устранению утечек, а также на контрактные услуги по программе ремонта утечек.

## 1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

2. Проект ФУУГ состоит из следующих 3 компонентов:
  - А. **Виды деятельности, финансируемые за счет проекта, включают ремонт устаревшей газовой инфраструктуры в соответствии с первоначальными проектными спецификациями, включая замену мелких деталей, которые не подлежат ремонту (Компонент А).** Работы будут проводиться в пределах территории объектов, принадлежащих и эксплуатируемых компанией УТГ. Важно отметить, что средства проекта не будут использоваться для проведения работ на территориях третьих сторон. По мере обнаружения утечек газа, компания УТГ будет регулярно предлагать финансирование мер по их устранению через Фонд на основе заранее согласованных критериев соответствия и с учетом приоритетности, а также предполагаемой стоимости и ожидаемого потенциала сокращения выбросов. Для обеспечения прозрачности и независимого надзора все

предлагаемые меры, финансируемые через Фонд, будут представляться на рассмотрение в МЭФ. Периодически компания УТГ будет направлять отчеты об экономии газа, полученной в результате устранения утечек, в соответствии с заранее согласованным протоколом, и заранее согласованная часть полученной финансовой экономии за заранее согласованный период будет откладываться для реинвестирования в Фонд. Компонент А также включает закупку оборудования для обнаружения, измерения и мониторинга, средств индивидуальной защиты для работы на объекте, а также цифровых технологий для мониторинга выбросов.

- В. Кроме того, в рамках проекта предусмотрено инвестирование в повышение потенциала компании УТГ по мониторингу, отчетности и проверке (MRV) выбросов метана** в соответствии с международными стандартами и передовой практикой в нефтегазовой отрасли, такими как золотой стандарт Партнерства по метану в нефтегазовой отрасли (OGMP) 2.0 (Компонент В).
  
- С. Финансовый Фонд будет создан и контролироваться МЭФ для обеспечения прозрачности и независимого надзора за финансовыми потоками между государственными (собственными) организациями.** МЭФ назначит представителя, который будет рассматривать предлагаемые меры по ремонту для финансирования через этот механизм и подписывать документы на все финансовые транзакции из этого Фонда. УТГ будет предлагаемым исполнительным агентством по проекту Всемирного банка и будет отвечать за ежедневное управление проектом, включая мониторинг и оценку, отчетность о ходе работ, закупки, финансовое управление, в том числе финансовую отчетность, а также за управление экологическими, социальными и другими рисками. Проект будет включать небольшой компонент, предусматривающий закупку Исполнительным агентством консультационных услуг в поддержку реализации проекта по мере необходимости (Компонент С).

### 1.3. Исполнительное агентство

- 3. Правительство Узбекистана издало распоряжение о создании Группы по реализации проекта (ГРП) в компании «Узтрансгаз» (УТГ). УТГ является как получателем, так и бенефициаром гранта GFMR и будет выступать в качестве организации, осуществляющей реализацию проекта. УТГ является исполнительным агентством по проекту и несет общую ответственность за его выполнение, включая фидуциарные обязанности, мониторинг и оценку, а также экологические и социальные защитные меры.
  
- 4. УТГ отвечает за подготовку и реализацию Экологической и социальной структуры (ЭСС) и требований Всемирного банка к операциям по финансированию инвестиционных проектов (ФИП). В число обязанностей также входит подготовка, реализация и контроль экологических и социальных инструментов, таких как План экологических и социальных обязательств (ПЭСО), Программа экологического и социального управления (ПЭСУ), План взаимодействия с заинтересованными сторонами (ПВЗС), Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) и Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ). ГРП УТГ будет готовить полугодовые отчеты о ходе выполнения ПЭСО по экологическим и социальным аспектам и направлять их во Всемирный

банк в установленные сроки. Все вопросы, связанные с управлением трудовыми ресурсами, будут оформляться документально в соответствии с требованиями к отчетности о ходе проекта, отслеживаться и контролироваться специалистом ГРП по социальным вопросам, как указано в ПЭСО проекта.

#### **1.4. Цель и сфера применения Процедур управления трудовыми ресурсами**

5. В рамках данного проекта для выявления и устранения экологических и социальных рисков и последствий применяются Экологические и социальные принципы Всемирного банка. Согласно одному из десяти Экологических и социальных стандартов (ЭСС) в отношении условий труда (ЭСС2) от Заемщика требуется разработать Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР подготовлены с целью защиты здоровья, безопасности, прав и благополучия работников проекта, которые будут задействованы в ходе его реализации. Эти Процедуры также нацелены на поддержку равных возможностей и отсутствие дискриминации в управлении персоналом, с учетом как национальных, так и международных требований к трудовым ресурсам, включая ЭСС2 Всемирного банка. Задача ПУТР заключается в оказании содействия в планировании проекта и в определении ресурсов, необходимых для решения трудовых вопросов, связанных с проектом. Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) помогут (а) определить различные категории работников проекта, которые, скорее всего, будут задействованы в проекте, (б) определить различные риски, связанные с трудовыми ресурсами, для разных категорий работников, (в) предложить меры по смягчению этих рисков и (г) создать систему мониторинга и оценки для контроля выполнения мер по смягчению рисков и регулярного надзора за соблюдением требований ЭСС2, применимых к различным категориям работников.
6. Область применения данных ПУТР охватывает все аспекты проекта, которые потребуют привлечения рабочей силы для выполнения работ по проекту. Этот документ применяется ко всем категориям работников проекта, квалифицированным и неквалифицированным, и охватывает все аспекты, касающиеся найма, рабочих условий, оплаты труда, недопущения дискриминации, управления трудовыми отношениями, охраны труда и техники безопасности (ОТБ), а также механизмов разрешения трудовых споров. ПУТР также включают меры, связанные с управлением работниками, нанятыми третьими сторонами или подрядчиками и субподрядчиками.

#### **1.5. Задачи ПУТР**

7. Общая задача настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами (ПУТР) заключается в определении четких трудовых процедур для всех работников проекта, в частности, для штатных сотрудников проекта и работников по контракту, в соответствии с требованиями местного законодательства, а также с положениями и требованиями ЭСС 2 Всемирного банка.
8. В ПУТР представлены виды деятельности, которые приводят к рискам и последствиям, связанным с условиями труда, основные требования к рабочим условиям, а также выявленные

риски, последствия и пробелы в требованиях. В данном документе изложены процедуры, которые должны быть внедрены с целью устранения пробелов и управления рисками и последствиями, включая ресурсы, необходимые для их устранения. ПУТР является «живым» документом, который составляется на ранних этапах подготовки проекта, и пересматривается и обновляется в течение всего срока разработки и реализации проекта.

9. Настоящие ПУТР применяются ко всем работникам проекта, независимо от того, являются ли они штатными сотрудниками, работниками, занятыми неполный рабочий день, временными, сезонными работниками или трудовыми мигрантами. В соответствии с ЭСС2 ПУТР применяются в проекте к следующим категориям:
  - Лица, нанятые или привлеченные в штат ГРП для работы, напрямую связанной с проектом;
  - Лица, нанятые или привлеченные подрядчиками для выполнения работ, связанных с основной функцией проекта, независимо от местоположения; и
  - Лица, нанятые или привлеченные основными поставщиками в рамках данного проекта.

## **2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ**

10. Ниже представлен обзор количества и типов работников, сроков, общих требований, характеристик и опыта работников проекта, которые, как планируется, будут задействованы в реализации проекта.
11. Проект будет нанимать различные кадровые ресурсы, включая квалифицированных и неквалифицированных рабочих, для выполнения разнообразных видов деятельности. Рабочая сила будет по возможности привлекаться на местах, что будет способствовать развитию местной занятости и наращиванию потенциала. Проект будет соблюдать трудовое законодательство и нормативные акты, предусматривая справедливую заработную плату, безопасные условия труда и практику недопущения дискриминации. Кроме того, проект предоставит возможности для обучения и развития в целях повышения квалификации персонала и обеспечения успешной реализации деятельности по проекту.
12. МЭФ и Правительство Узбекистана, сохраняя свой штат в статусе государственных служащих, будут соблюдать положения настоящих ПУТР в течение всего периода своего участия в проекте, а также соблюдать национальное законодательство Узбекистана. Кроме того, сотрудники ГРП будут классифицироваться как штатные сотрудники и подпадать под действие настоящих ПУТР. Персонал ГРП будет включен в штат в соответствии с ПУТР.
13. Трудовой кодекс Узбекистана, более подробно рассматриваемый ниже, предусматривает, помимо прочего, запрет принудительного и детского труда, в значительной степени соответствующий экологическим и социальным стандартам Всемирного банка в области трудовых отношений и условий труда. Трудовые отношения и условия труда для сотрудников других государственных учреждений, участвующих в проекте по устранению утечек газа в Узбекистане, будут регулироваться национальным законодательством, внутренними кадровыми положениями этих учреждений, а также положениями настоящих ПУТР. Эти положения применяются ко всем сотрудникам независимо от формы их трудового договора.

## **2.1. Количество работников проекта**

14. ГРП состоит из разнообразной команды высококвалифицированных специалистов, каждый из которых вносит свой уникальный вклад в достижение успеха данной инициативы. На этом этапе невозможно определить точное количество сотрудников. Тем не менее, планируется привлечь около 25-30 сотрудников (как штатных, так и на контрактной основе). Эти сотрудники отвечают за различные важные функции, включая управление проектом, закупки, финансовое управление, мониторинг и оценку, а также в ГРП будут входить специалист по экологическим вопросам и специалист по социальным вопросам и т. д. Каждый сотрудник играет важнейшую роль для налаженной работы и достижения прогресса в проекте.
15. Эти 25-30 специалистов работают в сотрудничестве в целях выполнения задач по проекту. Их совместная деятельность поддерживается Всемирным банком и Республикой Узбекистан, за счет предоставления ресурсов, необходимых для успешной деятельности. Целеустремленность и опыт команды являются ключом к успеху проекта, и работа этих специалистов будет оказывать долгосрочное влияние на цифровое присутствие компании и взаимодействие с клиентами.

## **2.2. Сроки привлечения трудовых ресурсов:**

16. Штатные сотрудники ГРП в основном будут задействованы на полную ставку, что составляет 8 часов работы в соответствии с национальным законодательством Узбекистана, и в течение всего года на протяжении всего проекта. Если потребуются другие эксперты/консультанты, они будут привлекаться по мере необходимости в течение всего периода проекта. Сроки привлечения сотрудников по контракту будут определены позднее; тем не менее, они будут наниматься по мере необходимости для реализации различных подкомпонентов по всей стране для выполнения своих задач, обеспечения контроля или предоставления рекомендаций по реализации проекта.

## **2.3. Работники на контрактной основе:**

17. Работник по контракту это работник, нанятый или привлеченный третьей стороной для выполнения работ или предоставления услуг, связанных с основными функциями проекта, при этом третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. В таких обстоятельствах трудовые отношения возникают между третьей стороной и работником проекта, даже если работник проекта работает на постоянной основе в рамках проектной деятельности. Точное количество работников по контракту, которые будут привлекаться для проекта, в настоящее время неизвестно. Набор работников по контракту будет осуществляться в соответствии со стандартами и процедурами Всемирного банка по найму местных консультантов. Проект будет финансировать работу сотрудников ГРП и краткосрочных консультантов (при необходимости), включая операционные расходы проекта. При отсутствии возражений со стороны Всемирного банка и для обеспечения успешной реализации проекта УТГ может нанять консалтинговую компанию для выполнения некоторых

функций ГРП или технических консультантов по компонентам (при необходимости). Все сотрудники и консультанты ГРП будут подчиняться директору ГРП. Структура отчетности ГРП будет разработана директором ГРП по согласованию с УТГ и Всемирным банком. Требования к отчетности для каждого сотрудника и консультанта ГРП будут определены в их индивидуальных технических заданиях. Все решения по оперативному управлению ГРП, включая отчетность, операционные расходы, а также организационные и кадровые вопросы, будут оформляться в виде внутренних распоряжений ГРП.

### 3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

#### 3.1. Виды деятельности по проекту

18. Основные виды деятельности, выполняемые сотрудниками проекта ФУУГ, будут включать:
- **Обнаружение и устранение утечек (ОУУ):** Сотрудники проекта участвуют в обнаружении и устранении утечек метана на существующих объектах государственных газовых компаний (ГГК). Это включает использование небольшого ремонтного оборудования, такого как соединители, клапаны и небольшие участки труб.
  - **Мониторинг, отчетность и проверка (MRV):** Инвестиции вкладываются в повышение потенциала ГГК по проведению мониторинга, отчетности и проверки выбросов метана в соответствии со стандартом OGMP 2.0.
  - **Развитие потенциала:** Проект финансирует программу по развитию потенциала для повышения квалификации сотрудников Группы по реализации проекта (ГРП) в компании Узтрансгаз (УТГ), которая занимается устранением утечек.
  - **Управление активами:** Укрепление потенциала по управлению активами в УТГ является основным компонентом данной операции.
  - **Закупка и установка:** Сотрудники проекта участвуют в закупке и установке оборудования для учета выбросов метана.
  - **Финансовое управление:** Часть финансовой экономии от восстановления газа, который ранее терялся в результате выбросов, повторно инвестируется в финансовый Фонд для мобилизации дополнительного капитала.
19. Проект будет реализован на всей территории Республики Узбекистан. Целью проекта является сокращение выбросов метана и усиление потенциала по управлению активами в государственных компаниях газового сектора Узбекистана.

#### 3.2. Основные трудовые риски

20. Работа, выполняемая как штатными, так и привлеченными работниками, не несет высокого риска в отношении нарушения трудовых прав или риска в области охраны труда и техники безопасности. В рамках проекта будет строго запрещена работа лиц моложе 18 лет. Все подрядчики обязаны заключать со своими работниками контракты в письменном виде, которые в значительной степени соответствуют целям Экологического и социального стандарта 2 (ЭСС2).

21. Трудовой риск по проекту оценивается умеренный, включая приток рабочей силы, принудительный и детский труд, а также связанные с этим риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств. В случае возникновения дополнительных трудовых рисков в ходе реализации проекта, ГРП разработает процедуры для снижения дальнейших последствий. Кроме того, подрядчики должны будут подписать кодексы поведения и взять на себя обязательство по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия, а также принудительного и детского труда. Сотрудники ГРП, ответственные за надзор за подрядчиками, будут осуществлять мониторинг и направлять отчеты о соблюдении этих требований. Приложение 1.
22. Штатные сотрудники (персонал ГРП) и работники по контракту (лица, привлеченные/нанятые через третьих лиц) будут иметь возможность использовать механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), разработанный специально для данного проекта, который предусматривает также специальное окно для подачи жалоб работниками. Приложение 2.
23. Исходя из предполагаемых видов деятельности проекта, были выявлены потенциальные трудовые риски, которые должны внимательно контролироваться ГРП и подрядчиками проекта в ходе его реализации для предотвращения дальнейшего усиления таких рисков. Обобщенная информация об этих рисках приводится в таблице 3.1 ниже.

**Таблица 3.1:** Краткая информация о потенциальных трудовых рисках и предлагаемых мерах по их смягчению в рамках проекта

#	Потенциальный трудовой риск	Меры по смягчению
1	Профессиональные риски и опасности (инциденты и несчастные случаи)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В основном это связано с правильным обращением с оборудованием и длительной сидячей работой.</li> <li>• Все подрядчики должны заключать письменный договор со своими работниками, по большей части соответствующий целям ЭСС2.</li> <li>• Обеспечение полного соблюдения плана управления ОТиТБ.</li> <li>• Регулярное обучение персонала по ОТиТБ вопросам.</li> <li>• Обеспечение правильного использования средств индивидуальной защиты (СИЗ).</li> <li>• Размещение соответствующих предупреждающих знаков.</li> <li>• Внедрение мер по ОТиТБ, описанных в контрольном списке ЭСП/ПЭСО/ПЭСУ.</li> </ul>
2	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства (СЭН/СД)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Критерии СЭН/СД будут предоставлены участникам проекта, а также будут разработаны кодексы поведения для работников проекта, которые будут включены в тендерную документацию.</li> <li>• Заинтересованные стороны проекта будут проинформированы о рисках СЭН/СД во время консультаций с заинтересованными сторонами.</li> <li>• Создание эффективного механизма управления жалобами, связанными с СЭН/СД</li> <li>• Обучение сотрудников ГРП, подрядчиков и местных сообществ.</li> </ul>

3	Детский и принудительный труд	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В тендерную и контрактную документацию необходимо включить четкие положения о запрете использования детского и/или принудительного труда при любой проектной деятельности.</li> <li>• Ограничить коммерческую деятельность несовершеннолетних на объекте.</li> <li>• Вести реестр всех нанятых по контракту работников с указанием возраста.</li> <li>• Ограничить покупку работниками товаров у детей.</li> <li>• Укрепить системы проверки кандидатов перед приемом на работу, чтобы предотвратить трудоустройство детей (проверка возраста должна проводиться до начала работы и оформляться документально на основании удостоверения личности работника или других соответствующих юридических документов).</li> <li>• Регулярный мониторинг объектов проекта для подтверждения того, что на объекте несовершеннолетние не нанимаются и не привлекаются к работе.</li> <li>• Все работники должны быть проинформированы о системе управления рисками для работников и о возможности подавать жалобы, связанные с трудовыми отношениями, без угроз или страха преследования.</li> <li>• Работодатель должен обеспечить внедрение политики открытых дверей для выявления конфликтов на ранней стадии.</li> <li>• Работодатель должен создать атмосферу открытого общения, чтобы сотрудники чувствовали себя комфортно.</li> <li>• Определение серьезности ситуации, понимая характер и первопричину конфликта.</li> <li>• Проведение обучения по вопросам разрешения конфликтов с целью подготовки к решению споров.</li> <li>• Совершенствование командной работы.</li> </ul>
4	Несоблюдение трудового законодательства	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Интенсивный мониторинг соблюдения национального трудового законодательства и положений ЭСС 2.</li> <li>• Включение в контракты пунктов, обеспечивающих соблюдение подрядчиками национального трудового законодательства и положений ЭСС2.</li> </ul>
5	Плохие условия труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В договорах с работниками должны быть четко прописаны условия их труда, а также предусмотрено соблюдение подрядчиками условий труда для работников.</li> <li>• Должны быть обеспечены условия, исключающие дискриминацию работников.</li> </ul>
6	Дискриминация и исключение женщин и других уязвимых групп населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка доступного механизма рассмотрения жалоб (МРЖ) с соблюдением конфиденциальности личной информации, включая отдельный МРЖ для жалоб, связанных с СЭН/СД.</li> <li>• Внедрение целенаправленной политики гендерного равенства.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка целенаправленных механизмов мониторинга участия уязвимых групп во всех видах деятельности, включая следующее: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка доступного механизма рассмотрения жалоб (МРЖ) с соблюдением конфиденциальности и отдельным каналом для жалоб, связанных с СЭН/СД.</li> <li>• Внедрение политики гендерного равенства и равных возможностей.</li> <li>• Мониторинг участия уязвимых групп во всех видах деятельности.</li> <li>• Предоставление обучения и обеспечение соблюдения кодекса поведения.</li> </ul> </li> <li>• Создание систем, предоставляющих равные возможности для всех независимо от пола, этнической принадлежности и социального статуса.</li> <li>• Обучение и внедрение кодекса поведения.</li> <li>• Информирование работников о требованиях в отношении уважительного поведения с другими работниками и членами сообщества, а также о национальных законах, которые определяют СЭНД и ГН как наказуемые преступления, подлежащие судебному преследованию.</li> </ul>
7	Несчастные случаи из-за падения материалов: использование кранов при перемещении падающих материалов приводит к несчастным случаям на производстве среди строителей.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Всегда носить защитные каски при выполнении работ на высоте или в других требующих этого условиях.</li> <li>• Надежно складывать материалы для предотвращения их скольжения, падения или обрушения.</li> <li>• По возможности избегать работы под движущимися грузами.</li> <li>• Устанавливать ограждения и предупреждающие знаки в опасных рабочих зонах.</li> <li>• Проверять краны и подъемники перед использованием, чтобы убедиться в исправности всех компонентов, включая стальной трос, подъемные крюки и цепи.</li> <li>• Никогда не превышать грузоподъемность кранов и подъемников.</li> <li>• Разрешать использование специальных машин только работникам, прошедшим соответствующее обучение.</li> </ul>
8	Несчастные случаи при работах с траншеями и канала, в том числе падение в зонах земляных работ.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Убедиться, что расположенные рядом сооружения не повреждены при работах, соблюдать правила безопасных земляных работ, и проводить такие работы на расстоянии от них.</li> <li>• Проверять зоны земляных работ каждый день перед началом работы и после любого события, которое может повлиять на устойчивость котлованов.</li> <li>• Для предотвращения обрушения не оставлять грунт без защиты.</li> <li>• Убедиться, что выкопанные материалы, а также трубы и техника находятся на расстоянии не менее 1 метра от края котлована или стенки траншеи.</li> <li>• Принять меры безопасности, включая знаки, ограждения и освещение на территории и вокруг нее.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить безопасный доступ для входа и выхода.</li> </ul>
9	<p>Электрический шок: Воздействие высоковольтных линий электропередачи, как воздушных, так и подземных, может привести к смерти, включая риски взрыва газа, указанные в оценке рисков проекта. Неисправные электроинструменты или проводники также могут стать причиной травмы от поражения электрическим током.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Выявление воздушных и подземных линий электропередачи на основе консультаций с региональными электрическими сетями (РЭС).</li> <li>• Проведение инструктажа и обучения рабочих и подрядчиков безопасным методам работы, действиям в чрезвычайных ситуациях и правилам поведения в зонах отчуждения.</li> <li>• Тщательное планирование работ вблизи линий электропередачи и, по возможности, работа на расстоянии от них, а не поблизости или под ними.</li> <li>• Операторы должны использовать наблюдателя по технике безопасности при работе возле линий электропередачи и следовать рекомендациям по технике безопасности, полученным от РЭС.</li> <li>• Установка газоанализаторов и обеспечение соответствующей вентиляции.</li> <li>• Контроль источников возгорания (использование взрывозащищенного оборудования, запрет открытого огня, заземление и использование искробезопасных инструментов).</li> <li>• Регулярный осмотр и техническое обслуживание газопроводов и оборудования.</li> <li>• Обучение персонала технике безопасности при работе с газом и действиям в чрезвычайных ситуациях.</li> <li>• Разработка планов реагирования на утечки газа и взрывы.</li> </ul>
10	<p>Физические травмы, полученные в результате тяжелой работы: травмы спины, вызванные подъемом тяжелых предметов или неправильной осанкой. Рабочие на объекте постоянно поднимают и перемещают тяжелые материалы и оборудование, что создает риски для здоровья и безопасности.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• По возможности использовать механические средства</li> <li>• Уменьшить вес перемещаемых предметов до допустимых пределов</li> <li>• Уменьшить вес, поручив подъем груза двум людям или разделив груз на две части.</li> <li>• Обеспечить достаточно места для поворота всего тела.</li> <li>• Расположить предметы в пределах легкой доступности</li> <li>• Обеспечить свободный и легкий доступ к грузу.</li> <li>• Не поднимать груз в случае неуверенности, что он может быть перемещен безопасным способом</li> </ul>
11	<p>Существует риск наезда транспорта на рабочих, особенно это касается быстро движущихся транспортных</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работы должны проводиться в соответствии с утвержденным планом организации дорожного движения, который включает в себя соответствующие знаки и меры по изолированию рабочих от движения транспорта и его замедлению на рабочих участках.</li> <li>• Убедиться, что все водители и пешеходы знают и понимают, какие участки дорог общего пользования остаются открытыми.</li> </ul>

	средств на строительных площадках.	<p>Использовать стандартные дорожные знаки там, где это необходимо.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечить наличие твердых, ровных, хорошо дренированных пешеходных дорожек, по возможности с прямым маршрутом.</li> <li>• Предоставить необходимые средства индивидуальной защиты (СИЗ), включая одежду повышенной видимости.</li> <li>• Обеспечить безопасность рабочей среды в любое время.</li> <li>• Разработать план действий в чрезвычайных ситуациях и соответствующие меры реагирования, а также провести обучение для всего персонала.</li> </ul>
12	Риски для населения: Риски дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на производстве, пожаров, взрывов, коротких замыканий и поражения электрическим током, связанные со строительными работами, которые также влияют на безопасность населения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспечение разделения пешеходов и транспортных средств за счет создания въездных и выездных ворот.</li> <li>• Обеспечение твердых, ровных, хорошо дренированных пешеходных дорожек, по возможности с прямым маршрутом.</li> <li>• Обеспечение видимости пешеходной дорожки для водителей, выезжающих на дорогу перед началом движения.</li> <li>• Предоставление парковочных мест для посетителей вдали от рабочей зоны и контроль доступа в рабочую зону.</li> <li>• Никто не должен приближаться на опасное расстояние к воздушным или подземным линиям электропередач.</li> <li>• Обеспечение видимости линий электропередач и столбов.</li> <li>• Применение мер безопасности, таких как знаки, ограждения и освещение вокруг опасных зон.</li> <li>• Обеспечение видимости линий электропередач и столбов. Никто не должен приближаться на опасное расстояние к электрической или газовой инфраструктуре.</li> <li>• Разработка и внедрение планов реагирования на чрезвычайные ситуации, включающих оповещение населения и процедуры эвакуации при происшествиях с электричеством и газом.</li> <li>• Проведение информационных кампаний для населения о рисках взрыва и мерах безопасности, включая действия в случае утечки газа или взрыва.</li> <li>• Регулярная проверка и техническое обслуживание газовой инфраструктуры для предотвращения утечек.</li> <li>• Обеспечение строгого соблюдения протоколов безопасности при проведении работ вблизи газопроводов или электротехнической инфраструктуры, особенно при использовании источников возгорания.</li> <li>• Координация действий с местными властями и службами экстренной помощи для оперативного реагирования.</li> <li>• Учет близости проектных работ к жилым и чувствительным к воздействию окружающей среды территориям при проведении оценки рисков.</li> </ul>

## 4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ

### 4.1. Национальное трудовое законодательство Узбекистана

24. Трудовое законодательство Узбекистана включает Конституцию Республики Узбекистан, Трудовой кодекс и другие правовые и нормативные акты, а также международные договоры, соблюдаемые Республикой Узбекистан. Узбекистан ратифицировал все восемь основных международных конвенций по труду:

- C029 - Конвенция о принудительном труде 1930 г. (№ 29); 13 июля 1992 г.;
- C087 - Конвенция о свободе ассоциаций и защите права на организацию 1948 г. (№ 87); 12 декабря 2016 г.;
- C098 - Конвенция о праве на организацию и коллективных переговорах 1949 г. (№ 98); 13 июля 1992 г.;
- C100 - Конвенция о равной оплате труда 1951 г. (№ 100); 13 июля 1992 г.;
- C105 - Конвенция об отмене принудительного труда 1957 г. (№ 105); 15 декабря 1997 г.;
- C111 - Конвенция о дискриминации (в сфере занятости и профессиональной деятельности) 1958 г. (№ 111); 13 июля 1992 г.;
- C138 - Конвенция о минимальном возрасте 1973 г. (№ 138); установлен минимальный возраст: 15 лет; 6 марта 2009 г.;
- C182 - Конвенция о наихудших формах детского труда 1999 г. (№ 182).

25. Узбекистан проводит целенаправленную политику создания законодательной базы для защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Присоединившись к мировому сообществу, Республика конституционно закрепила приоритет общепринятых норм международного права. Будучи полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к международным актам по правам человека, принимая на себя обязательство по их соблюдению и применению в своей государственной и нормативно-правовой практике.

26. Универсальное значение международных актов по правам человека означает, что их положения должны быть закреплены в национальном законодательстве. Основным закон Республики Узбекистан включает все положения Всеобщей декларации прав человека.

27. **Конституция Республики Узбекистан** (принятая всенародным голосованием на референдуме Республики Узбекистан, состоявшемся 30 апреля 2023 г.) включает главу об экономических и социальных правах граждан. Согласно Конституции, каждый имеет право на следующее:

- Честь и достоинство человека неприкосновенны. Ничто не может быть основанием для их умаления (статья 26).
- Каждый имеет право как отдельно, так и совместно с другими лицами обращаться с заявлениями, предложениями и жалобами в государственные органы и организации, органы самоуправления граждан, к должностным лицам или народным представителям. (статья 40).
- Каждый имеет право на достойный труд, на свободный выбор профессии и рода деятельности, благоприятные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также на защиту от

безработицы в порядке, установленном законом (статья 42).

- Честь и достоинство человека неприкосновенны. Ничто не может служить основанием для их ущемления (статья 42).
- Запрещается принудительный труд иначе как в порядке исполнения наказания, назначенного по решению суда, либо в других случаях, предусмотренных законом (статья 44).
- Каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, безработицы, а также потери кормильца и в других предусмотренных законом случаях (статья 46).
- Каждый имеет право на охрану здоровья и квалифицированное медицинское обслуживание. (статья 48).
- Каждый имеет право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии. Государство создает условия для осуществления общественного контроля в области градостроительной деятельности в целях обеспечения экологических прав граждан и недопущения вредного воздействия на окружающую среду. Проекты градостроительных документов подлежат общественному обсуждению в порядке, установленном законом. Государство в соответствии с принципом устойчивого развития реализует меры по улучшению, восстановлению и охране окружающей среды, сохранению экологического равновесия (статья 49);
- Женщины и мужчины имеют равные права (статья 58).
- Земля, ее недра, воды, растительный и животный мир и другие природные ресурсы являются общенациональным богатством, подлежат рациональному использованию и охраняются государством (статья 68).
- Обеспечивается реализация единой государственной политики в области охраны окружающей среды, сохранения природного богатства и биологического разнообразия, борьбы с изменением климата, эпидемиями, пандемиями, смягчения их последствий; (пункт 4 статьи 115);

**28. Трудовой кодекс (ТК) Республики Узбекистан** (принят 28 октября 2022 г.) является главной правовой основой, регулирующей трудовые отношения в стране. Он устанавливает права и обязанности работодателей и работников, обеспечивает защиту прав трудящихся и определяет стандарты условий труда. В новой редакции ТК утверждены следующие принципы правового регулирования индивидуального труда и непосредственно связанных с ним социальных отношений: равенство трудовых прав, запрет дискриминации в сфере труда и профессии; свобода труда и запрет принудительного труда; социальное партнерство в сфере труда; гарантированная защита трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей; недопустимость ухудшения правового статуса работника.

- Настоящий Кодекс регулирует индивидуальные трудовые отношения и непосредственно связанные с ними общественные отношения на основе обеспечения баланса и согласования интересов работников, работодателей и государства (статья 1).
- Принудительный труд запрещен (пункт 9, статья 5)
- Трудоустройство разрешено с шестнадцати лет при условии наличия у лиц трудоспособности и дееспособности (статья 20)
- Трудовой кодекс запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, отказ в приеме на работу или предпочтение, отказ в трудоустройстве, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования или

имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещены. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации на работе, может обратиться в суд с заявлением об устранении дискриминации и возмещении причиненного ему материального ущерба и компенсации морального вреда. (статья 4).

29. **Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан** является основным государственным учреждением, ответственным за разработку политики в области труда, занятости и социальной защиты. В задачи министерства входит развитие и регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения, регулирование трудовых отношений и охраны труда, предоставление социальных услуг населению, а также медико-социальная реабилитация лиц с ограниченными возможностями.
30. Надзор и контроль за соблюдением требований Трудового кодекса и защитой трудовых прав граждан осуществляется Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и трудовых отношений и ее территориальными подотчетными структурами в соответствии с Постановлением о Государственной инспекции труда, Приложение № 3, Постановлением Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».
31. **Возраст трудоустройства. Статья 7 Трудового кодекса гласит, что принудительный труд**, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой любого наказания (включая использование его в качестве средства трудовой дисциплины), запрещен. Право на труд предоставляется только лицам в возрасте 16 лет и старше. Закон разрешает нанимать учащихся средних школ, средних специальных и профессиональных учебных заведений на стажировку для выполнения легкой работы, не наносящей вреда их здоровью и нравственному развитию, и не мешающей учебному процессу, в свободное время, при условии, что им исполнилось 15 лет и получено письменное согласие родителя или законного опекуна (статья 118). В соответствии с Трудовым кодексом лицам моложе 15 лет трудоустройство запрещено.
32. Для подготовки молодежи к труду, учащиеся общеобразовательных, средних специальных и профессиональных учебных заведений могут быть приняты на легкую работу в свободное время, не наносящую вреда их здоровью и духовному развитию, и не нарушающую учебный процесс, по достижении ими 15 лет, с письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителя) (Трудовой кодекс, статья 118).
33. Запрещается трудоустройство лиц моложе 18 лет на работу, связанную с вредными и/или опасными условиями труда, подземными работами или работой, которая может представлять риск для их жизни, здоровья, безопасности или нравственного развития. Работникам моложе 18 лет запрещается поднимать или перемещать грузы, превышающие установленные максимально допустимые пределы (Трудовой кодекс, статья 412). Лица моложе восемнадцати лет в индивидуальных трудовых отношениях имеют равные права со взрослыми работниками, и в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и других условий труда они пользуются дополнительными льготами, установленными для них трудовым законодательством и другими правовыми актами о труде (Трудовой кодекс, статья 413). Лица моложе 18 лет могут быть приняты на работу только после медицинского осмотра, а в дальнейшем подлежат

обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 414).

34. Работникам в возрасте 15-16 лет разрешается работать не более 24 часов в неделю, а работникам в возрасте 16-18 лет не более 36 часов в неделю. Студенты могут быть приняты на работу только в свободное от учебы время, и их рабочее время не может превышать половины максимального рабочего времени, установленного для соответствующих возрастных групп, т.е. студенты в возрасте 15-16 лет могут работать только 12 часов в неделю, а студенты в возрасте 16-18 лет не более 17,5 часов в неделю (статья 416).
35. Статьи 49 и 51 Административного кодекса Узбекистана предусматривают штрафы за нарушение вышеупомянутых положений о принудительном и детском труде. Поправки к закону, внесенные 23 августа 2019г. значительно увеличивают штрафы за применение административных мер для привлечения работников к принудительному труду, что ранее практиковалось в стране в отношении государственных служащих, в основном учителей, медицинских работников и студентов. Новый закон предусматривает штрафы в размере от 10 до 30 минимальных заработных плат за использование подобных методов. В случае повторного совершения аналогичного правонарушения ответственные лица будут оштрафованы на сумму от 30 до 100 минимальных заработных плат, согласно решению министерства.
36. **Заработная плата и удержания.** Форма и размер вознаграждения за выполненный труд устанавливаются договорами и коллективными соглашениями. Запрещается оплата в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан (статья 256 Трудового кодекса). Ежемесячная ставка оплаты труда работника, отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего определенную трудовым договором трудовую функцию, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (статья 245). С июня 2025 г. минимальная заработная плата за работу на полную ставку не может быть меньше 1 271 000 узбекских сумов (или 105,63 доллара США). В районах с неблагоприятными климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате. Для сезонных рабочих и рабочих с ежедневной оплатой минимальная заработная плата не установлена (минимальная оплата за отработанные часы).
37. Сроки выплаты работникам заработной платы устанавливаются в коллективном договоре или локальном акте, а при их отсутствии - в трудовом договоре, и не могут быть реже одного раза в каждые полмесяца. (статья 255). Компенсации за задержки выплат могут быть включены в коллективный договор. Работодатели также обязаны оплачивать ущерб здоровью или имуществу, причиненный в результате работы, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Общая сумма всех удержаний из заработной платы при каждой выплате не может превышать пятидесяти процентов от фактически начисленной работнику заработной платы. (статья 270).
38. **Женщины.** Ночная работа, сверхурочная работа, работа в выходные дни и командировки для беременных женщин и женщин с детьми до 14 лет (с детьми-инвалидами до 16 лет) разрешены только с их согласия. Привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения,

подтверждающего, что такая работа не угрожает жизни и здоровью матери и ребенка (статья 396).

39. В соответствии с Постановлением Президента № 4235 от 7 марта 2019 г., мужчины с 1 мая 2019 г. получают тот же пакет прав, касающихся ухода за детьми: только один из родителей (мужчина или женщина) может взять отпуск по беременности и родам. Кроме того, Президент распорядился отменить запреты на использование женщин в качестве работниц. Как следствие, список профессий, исключающих присутствие женщин, приобрел рекомендательный характер (поправка к статье 225).
40. **Рабочее время.** Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, для лиц моложе 18 лет и для женщин, имеющих детей до 3 лет допускается меньшее количество часов. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять время отдыха каждый рабочий день для «отдыха и питания», а также оплачиваемый отпуск в случае необходимости отдохнуть, согреться или для кормления ребенка. Условия предоставления отгулов оговариваются в контрактах/соглашениях.
41. **Отпуск.** В дополнение к государственным праздникам, работники должны получать не менее 20 рабочих дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники моложе 18 лет получают не менее 30 календарных дней, а работники с инвалидностью 30 календарных дней (статьи 134-135). Кроме того, работники, занятые во вредных и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительно семь дней, а работники, занятые в неблагоприятных климатических условиях, дополнительно восемь дней. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен также определенным группам лиц и может быть предусмотрен в трудовом договоре. При прекращении трудовых отношений работникам выплачивается заработная плата за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в последние дни работы.
42. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам до 70 календарных дней, а затем 56 дней отпуска после родов, в случае осложнений или рождения 2 или более детей до 70 дней, с выплатой пособий из государственного социального страхования (статья 233). Отпуск по беременности и родам рассчитывается в полном объеме и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества дней отпуска до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, также оплачиваемый за счет социального страхования. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее должность гарантируется после возвращения из всех этих видов отпуска.
43. **Сверхурочная работа.** Оплата сверхурочной работы, как указано в трудовом договоре или согласовано с профсоюзом работника, может осуществляться в виде дополнительной оплаты или отпуска. Согласно закону оплата сверхурочной работы не должна быть меньше 200 процентов от средней месячной заработной платы работника (с разбивкой по отработанным часам). Время дополнительного отпуска не должно быть меньше продолжительности фактической сверхурочной работы (статья 157).
44. **Увольнения и сокращения.** Трудовой кодекс и подзаконные акты о труде различают увольнения и сокращения. Работники могут прекратить трудовые отношения, направив письменное уведомление за две недели или подав заявление на неоплачиваемый отпуск.

Увольнение или временный неоплачиваемый отпуск могут быть инициированы работодателем в связи с ухудшением экономической ситуации как описано ниже. При увольнении (выходном пособии) работодатель должен лично уведомить об этом за два месяца в случае ликвидации или оптимизации организации, за две недели в случае некомпетентности сотрудника и за три дня в случае неправомерных действий или неприемлемых нарушений со стороны сотрудника. В случае выхода на пенсию в связи с ликвидацией или оптимизацией организации сотрудник должен получить компенсацию, которая не должна быть меньше двух средних месячных зарплат, выплаченных за период его работы, плюс оплата за неиспользованный отпуск (если иная форма компенсации не была предусмотрена в трудовом договоре).

45. **Трудовые споры.** За разрешение трудовых споров отвечает общая судебная система, где рассматриваются гражданские и уголовные дела. Это может осуществляться на региональном или городском уровне. Формально работники могут подавать жалобы через Генеральную прокуратуру. Министерство труда и занятости должно оказывать юридическую поддержку работникам в их трудовых спорах.
46. **Споры** могут разрешаться комиссиями, созданными «наравне с работодателем и органами, представляющими интересы работника» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах (статья 262). Комиссии должны рассматривать вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может подать апелляцию в суд, но это должно быть сделано в течение 10 дней с момента принятия решения (или отсутствия решения).
47. **Применение Трудового кодекса** осуществляется Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и трудовых отношений и ее территориальными подчиненными структурами в соответствии с Постановлением о Государственной инспекции труда, Приложение № 3, Постановлением Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

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

### 5.1. Требования законодательства Узбекистана в области ОТиТБ

48. Статья 42 Конституции Узбекистана гарантирует право на достойный труд, включая свободный выбор профессии, благоприятные и безопасные условия труда, справедливую оплату труда без дискриминации и защиту от безработицы. Она также запрещает дискриминацию в сфере занятости по признаку пола, беременности или отцовства и требует, чтобы минимальная заработная плата обеспечивала достойный уровень жизни.
49. Более 30 статей Трудового кодекса напрямую связаны с вопросами охраны труда и здоровья. К ним относятся:

- требования охраны труда и здоровья (статья 211);
  - обеспечение безопасных и здоровых условий труда (статья 212);
  - инструктаж и обучение по вопросам ОТиТБ (статья 215);
  - регулирование рабочего времени на опасных работах для работников, выполняющих специальные виды работ, и работников моложе 18 лет (статьи 116, 117 и 118);
  - условия приема на работу лиц с инвалидностью на различные должности (статья 220);
  - обеспечение работников молоком, медицинским профилактическим питанием, средствами индивидуальной защиты и гигиены (статья 217);
  - оказание первой медицинской помощи работникам, заболевшим на рабочем месте (статья 221); и
  - регистрация и расследование несчастных случаев, надзор за условиями труда (статья 222) и другие.
50. Законодательство в области ОТиТБ включает Закон об охране труда и технике безопасности, Трудовой кодекс, указы Президента Республики Узбекистан, стандарты охраны труда и техники безопасности, решения органов исполнительной власти, принятые в рамках их компетенции в форме указов, распоряжений, положений, директив, правил и т. д.
51. Закон об охране труда на опасных производственных объектах от 25 августа 2006 года устанавливает правовые, экономические и социальные условия обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предотвращение несчастных случаев и наращивание потенциала предприятий по ликвидации их последствий.
52. В соответствии с Законом Республики Узбекистан об охране труда и здоровья, основными принципами государственной политики в области охраны труда и здоровья являются:
- приоритет жизни и здоровья работника над результатами деятельности предприятия;
  - координация деятельности в области охраны труда и здоровья с другими областями экономической и социальной политики;
  - установление единых требований по охране труда и здоровья для всех предприятий независимо от формы их собственности и управления;
  - обеспечение экологически безопасных условий труда и систематический контроль окружающей среды на рабочем месте;
  - надзор и мониторинг всеобщего соблюдения требований по ОТиТБ на предприятиях;
  - предоставление стимулов для развития и внедрения безопасных технологий и средств защиты работников;
  - широкое использование достижений науки, техники и передового отечественного и зарубежного опыта в области ОТиТБ;
  - социальная защита интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или производственных заболеваний;
  - международное сотрудничество в решении проблем ОТиТБ.
53. Государственное санитарно-эпидемиологическое управление (Закон о государственном санитарном надзоре от 3 июля 1992 г.), Государственная пожарная инспекция, Государственный комитет по природным ресурсам, Государственное управление по надзору за энергетикой, а также другие органы проводят инспекции в рамках своих функций по управлению вопросами ОТиТБ. Полномочия таких проверок определяются положениями, утвержденными

соответствующими министерствами и ведомствами. Единообразное применение трудового законодательства в Республике контролируется Генеральной прокуратурой Республики Узбекистан (статья 9 Трудового кодекса Республики Узбекистан).

54. Общий контроль вопросов ОТиТБ осуществляет Кабинет Министров Республики Узбекистан (статья 5 Закона об охране труда и технике безопасности). В соответствии с Законом об охране труда и технике безопасности и Трудового кодекса Республики Узбекистан предприятия несут ответственность за обеспечение соблюдения требований охраны труда и техники безопасности, а должностные лица, нарушающие такие требования или препятствующие деятельности государственных надзорных и контрольных органов, привлекаются к дисциплинарной ответственности или уголовному преследованию.
55. В дополнение к основному законодательству, в Республике действуют национальные нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда и техники безопасности. К ним относятся Санитарные правила и нормы (СанПиН), Государственные стандарты охраны труда (ГОСТ, ССБТ), Строительные нормы и правила (СНИП), стандарты содержания вредных веществ (максимально допустимые концентрации и уровни), нормативно-методические документы по отдельным вопросам, устанавливающие конкретные требования к охране труда на опасных объектах, при производстве или применении различных изделий и т. д. Помимо государственных нормативных документов, различные отрасли промышленности обеспечивают соблюдение ведомственных и межведомственных норм, требований и правил охраны труда и техники безопасности.
56. Владелец и работодатель организации несут прямую ответственность за охрану труда работников на рабочем месте и за соблюдение нормативных актов. Они также обязаны принимать следующие меры на рабочем месте:
- соблюдать все стандарты, нормы и правила охраны труда;
  - обеспечивать безопасность зданий, машин, технологических процессов и оборудования;
  - обеспечивать здоровые условия труда и использовать действующие стандарты общественного здравоохранения;
  - обеспечивать необходимую санитарию и чистоту, а также предоставлять услуги по лечению и профилактике;
  - обеспечивать работников, работающих в неблагоприятных условиях, бесплатным лечебным питанием, молоком или другими эквивалентами продуктов питания;
  - соблюдать стандарты нормальной работы и отдыха;
  - обеспечивать работников бесплатной рабочей одеждой, обувью и другими необходимыми средствами защиты в соответствующем состоянии и с обычной регулярной периодичностью;
  - обучать, инструктировать и проверять знания работников по стандартам и правилам охраны труда и поощрять их в этой области;
  - включать необходимые правила охраны труда в коллективный договор;
  - нести ответственность, определенную в настоящих правилах;
  - предоставлять статистический отчет о применении действующих стандартов охраны труда и условиях труда; о мерах, принятых для внедрения стандартов, и результатах деятельности по достижению этих целей. Требуемая информация должна предоставляться в установленные сроки и в установленной форме, определяемой

соответствующими органами исполнительной власти.

## 5.2. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка: ЭСС2

57. Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соблюдать Экологические и социальные принципы Всемирного банка (ЭСП), вступившие в силу в октябре 2018 г., которые включает, в частности, Экологические и социальные стандарты (ЭСС)<sup>1</sup>. ЭСП определяют обязательные требования в виде десяти ЭСС, которые заемщики должны применять в зависимости от специфики каждого проекта.
58. ЭСС2 относится к условиям труда и занятости. Этот стандарт признает важность создания рабочих мест и получения дохода в стремлении к сокращению бедности и инклюзивному экономическому росту. Справедливо относясь к работникам и обеспечивая безопасные и здоровые условия труда, заемщики могут способствовать развитию здоровых отношений между работниками и руководством, а также повысить выгоды от проекта для развития. Основные цели ЭСС2 заключаются в следующем:
- Содействие безопасности и охране труда;
  - Содействие справедливому обращению, недопущению дискриминации и равным возможностям для работников проекта;
  - Защита работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, лица с инвалидностью, дети (трудоспособного возраста в соответствии с данным ЭСС) и трудовые мигранты, работники по контракту, общественные работники и основные поставщики, в зависимости от обстоятельств;
  - Предотвращение использования всех форм принудительного и детского труда;
  - Поддержка принципов свободы ассоциаций и коллективных переговоров работников проекта в соответствии с национальным законодательством; и
  - Предоставление работникам проекта доступных средств для выражения проблемных вопросов на рабочем месте.
59. ЭСС2 применяется к работникам проекта, включая сотрудников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и трудовых мигрантов. В тех случаях, когда государственные служащие работают по проекту, независимо от того, работают ли они полный или неполный рабочий день, на них также распространяются условия их существующего трудового договора или соглашения с государственным сектором, если только не был осуществлен действительный юридический перевод их трудоустройства или участия в проекте.
60. ГРП разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры определяют порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСС2. Процедуры будут касаться применения ЭСС2 к различным категориям работников проекта, включая штатных сотрудников и строителей. Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их труда. Информация и документация будут содержать сведения об их правах в соответствии с национальным трудовым законодательством

---

<sup>1</sup> <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

(включая любые применимые коллективные договоры), в том числе о правах, касающихся рабочего времени, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также о правах, вытекающих из требований настоящего ЭСС2. Эта информация и документация будут предоставляться в начале трудовых отношений и при любых существенных изменениях условий труда.

### 5.3. Основные расхождения между национальным законодательством и стандартом Всемирного банка ЭСС2

**Таблица 5.1:** Краткое изложение требований Всемирного банка и основных пробелов в законодательстве Узбекистана.

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в законодательной базе Узбекистана	Принципы, соблюдаемые проектом
А. Условия труда и управление трудовыми ресурсами	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Процедуры управления трудовыми ресурсами в письменном виде</li> <li>- Условия труда</li> <li>- Недопущение дискриминации и равные возможности</li> <li>- Организации работников</li> <li>- Подробные планы управления трудовыми ресурсами, включая план подрядчика по экологическому и социальному управлению</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Требуется письменный трудовой договор, включающий порядок и условия труда;</li> <li>- Требование о недопущении дискриминации и равных возможностях</li> <li>- План управления трудовыми ресурсами не предусмотрен</li> </ul>	<p>Специально для этого проекта разработаны ПУТР. Условия и положения ПУТР соответствуют национальному законодательству и требованиям Всемирного банка. В случаях, когда обнаруживаются пробелы, например, привлечение к труду детей, должны соблюдаться более строгие требования.</p>
Б. Механизм рассмотрения жалоб	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Для штатных и для контрактных работников должен быть внедрен МРЖ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Специальный МРЖ для проектов не предусмотрен.</li> <li>- Тем не менее, разрешается направлять обращения в: <ul style="list-style-type: none"> <li>а) примирительную комиссию;</li> <li>б) трудовую инспекцию при Министерстве занятости и сокращения бедности; и</li> </ul> </li> </ul>	<p>ГРП разработает специальный МРЖ для всех работников в соответствии с данными ПУТР</p>

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Основные требования/пробелы в законодательной базе Узбекистана	Принципы, соблюдаемые проектом
		в) суд.	
В. Детский труд и минимальный возраст	В процедурах управления трудовыми ресурсами будет указан минимальный возраст для приема на работу или участия в проекте, который составит 14 лет, если национальным законодательством не предусмотрен более старший возраст.	Согласно статье 20 Трудового кодекса, право работника на труд и правоспособность к трудоустройству возникают одновременно с момента достижения им шестнадцатилетнего возраста. Согласно статье 31, индивидуальные трудовые отношения с лицами в возрасте до шестнадцати лет, в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом допускается прием на работу до достижения указанного возраста, возникают на основании трудового договора при наличии предварительного письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).	В соответствии с требованиями ЭСС2, минимальный возраст для трудоустройства установлен национальным законодательством, а именно Земельным кодексом Узбекистана, и согласно этому кодексу минимальный возраст составляет 16 лет.

## 6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

61. В УТГ будет создана Группа по реализации проекта (ГРП). Она будет отвечать за общую реализацию проекта. В обязанности ГРП будут входить: управление и координация проекта; закупка и управление контрактами на товары, работы и услуги; управление финансами (УФ), включая обработку платежей и аудит проекта; связи с общественностью; управление экологическими и социальными рисками (ЭиС); подготовка периодических отчетов; мониторинг и оценка (МиО) и представление результатов Всемирному банку; а также внедрение механизма рассмотрения жалоб. В состав ГРП войдут, помимо прочих, директор проекта, специалисты по закупкам, финансовому управлению, мониторингу и оценке, ИТ, защите данных, специалист по экологическим вопросам и специалист по социальным вопросам. Трудоустройство участников проекта будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не будет допускаться дискриминация в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, таких как набор и прием на работу, оплата труда (включая заработную плату и льготы), условия труда и трудовой договор, доступ к обучению, распределение должностей, продвижение по службе, прекращение трудовых отношений или выход на пенсию, а также дисциплинарные меры.

62. Подрядчики или любые другие третьи стороны, осуществляющие реализацию проекта, например, предоставляющие техническую помощь, будут нести ответственность за внедрение Процедур управления трудовыми ресурсами (ПУТР) в отношении своих работников. Подрядчики также будут нести ответственность за передачу обязанностей, связанных с ПУТР, своим субподрядчикам, если таковые имеются.
63. УТГ будет ведущим исполнительным агентством (ИА), который несет общую ответственность за координацию всех аспектов проекта и за соблюдение ПУТР. УТГ будет координировать реализацию проекта на национальном и местном уровнях, а также выступать в качестве исполнительного органа для обеспечения перехода к цифровой экономике в Узбекистане. Основная роль УТГ будет заключаться в подготовке технических концептуальных стратегических документов для реформы и организации их обсуждения на национальном, региональном и местном уровнях, а также в координации процесса реформы на региональном и местном уровнях.
64. ГРП и специалист ГРП по социальным аспектам будут отвечать за следующие вопросы в рамках своих обязанностей:
- Внедрение настоящих процедур управления трудовыми ресурсами;
  - Обеспечение соблюдения подрядчиками данных процедур управления трудовыми ресурсами;
  - Мониторинг для проверки выполнения подрядчиками трудовых и охранных обязательств в отношении работников по контракту и субподрядчиков в соответствии с законодательством Узбекистана и ЭСС2;
  - Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
  - Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством об охране труда и технике безопасности;
  - Мониторинг и проведение обучения по вопросам ПУТР и ОТиТБ для работников проекта;
  - Обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб работников проекта, а также информирование работников о его целях и порядке использования;
  - Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по показателям охраны труда и техники безопасности; и
  - Мониторинг выполнения кодекса поведения работников. Содержание и форма кодекса поведения приведены в Приложении 1.
65. Подрядчики (консультанты) отвечают за следующее:
- соблюдение требований национального законодательства и настоящих процедур управления трудовыми ресурсами;
  - ведение учета найма и трудоустройства работников по контракту;
  - четкое доведение должностных обязанностей и условий труда до работников по контракту;
  - наличие системы регулярного анализа и отчетности по показателям охраны труда, техники безопасности и здоровья.

- При наличии подрядчика(ов) настоящие процедуры управления трудовыми ресурсами могут быть обновлены для включения дополнительных сведений о компаниях, наемных работниках и т. д., по мере необходимости.

## 7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

66. В соответствии с Трудовым кодексом, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах недопущения дискриминации и равных возможностей. Дискриминация не будет допускаться ни в одном аспекте трудовых отношений, включая набор персонала, оплату труда, условия труда и трудовой договор, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение.

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, открытыми по признаку этнической принадлежности, вероисповедания/религии, инвалидности, сексуальной ориентации и пола;
- Четкие описания должностей будут предоставляться до приема на работу и будут разъяснять навыки, необходимые для каждой должности;
- Со всеми работниками будут заключены письменные контракты, описывающие условия труда, и их содержание будет разъяснено. Работники будут подписывать трудовые договоры;
- Работники, работающие по контракту, не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. В случае таких сборов они будут оплачиваться Работодателем (в данном случае в качестве «Работодателя» выступает подрядчик);
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия труда будут доведены до сведения обеих сторон на языке, понятном каждой из сторон;
- В дополнение к письменным документам, для работников, испытывающих трудности с пониманием документации, будет проведено устное разъяснение условий труда;
- Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренними трудовыми правилами, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

67. **Мониторинг.** Мониторинг вышеупомянутых мер будет осуществляться непосредственно сотрудниками ГРП, такими как руководитель проекта, специалист по кадрам, специалист по охране экологическим вопросам, специалист по социальным вопросам, специалисты по мониторингу и оценке, региональные представители и др.

## 8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

68. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан запрещается использование труда лиц моложе 18 лет для тяжелых работ и работы во вредных или опасных условиях труда, кроме того существуют особые требования к отпускам, рабочему времени и другим условиям труда. Работодатель гарантирует, что на стройплощадках не будут работать работники моложе 18 лет.

Работникам моложе 18 лет разрешается работать в секторах, не представляющих риска для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

69. Подрядчики обязаны проверять и идентифицировать возраст всех работников. Для этого работники должны предоставить официальные документы, которые могут включать свидетельство о рождении, удостоверение личности, паспорт, медицинскую справку или справку из школы. В случае обнаружения на объекте несовершеннолетнего, не достигшего минимального трудового возраста, будут приняты меры по немедленному и ответственному прекращению трудовых отношений или найма несовершеннолетнего с учетом его интересов.

## **9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ**

70. Условия труда штатных сотрудников определяются индивидуальными договорами. Условия труда должны включать правила «Положения о труде», утвержденного Законом Республики Узбекистан № ЗРУ-410 от 22 сентября 2016 года о внесении изменений и дополнений в закон Республики Узбекистан «Об охране труда».
71. Цель Закона. Целью настоящего Закона является регулирование отношений в сфере охраны труда.
72. Законодательство об охране труда. Законодательство об охране труда состоит из данного Закона и других законодательных актов. Если международный договор Республики Узбекистан устанавливает нормы, отличные от предусмотренных законодательством Республики Узбекистан об охране труда, то применяются нормы международного договора.
73. Постоянный персонал проекта будет заключать индивидуальные контракты (трудовой договор или договор об оказании услуг) с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры приема на работу должны быть оформлены документально и храниться в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Узбекистан.
74. Процедуры управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут устанавливать условия труда для работников, работающих по контракту и на основе субподряда. Эти условия труда будут соответствовать, как минимум, данным процедурам управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Узбекистана и Общим условиям Стандартной документации Всемирного банка по закупкам.

## **10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

### **10.1. Описание механизмов рассмотрения жалоб**

75. Механизм рассмотрения жалоб это процедура, обеспечивающая четкую и прозрачную структуру для разрешения жалоб, связанных с процессом найма и возникающих на рабочем месте. Обычно такой механизм принимает форму внутренней процедуры рассмотрения жалоб, за которой следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.
76. Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) будет представлен всем штатным и контрактным работникам для выражения проблем по вопросам условий труда. Работники будут

проинформированы о механизме рассмотрения жалоб на время трудоустройства и о мерах, принимаемых для их защиты от любых преследований за его использование.

77. В проекте будет использоваться МРЖ для работников проекта, который создается в рамках проекта в соответствии с целями ЭСС2. МРЖ с пошаговой процедурой для работников проекта, соответствующей ЭСС2, будет описан в Плане взаимодействия с заинтересованными сторонами (ПВЗС). По своему содержанию он будет включать несколько уровней. Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не будет создавать препятствий для работников в применении судебных процедур.
78. Порядок рассмотрения жалоб должен быть привязан к потребностям проекта, корпоративной культуре и составу кадровых ресурсов. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Пункт в коллективном договоре подрядчика, устанавливающий механизм для подачи отдельными сотрудниками жалоб, связанных с трудовыми отношениями, возможно, через свой профсоюз и/или с помощью профсоюза, будет достаточным для выполнения требований ЭСС2.
79. Доступ к МРЖ будет предоставляться всем сотрудникам различными способами (письменно, по телефону, факсу, через социальные сети и т. д.). Офис ГРП будет вести журнал регистрации жалоб.

## 10.2. Структура МРЖ для основных сотрудников

80. В целях снижения рисков, связанных со штатными сотрудниками, будет создан МРЖ для штатного персонала.
81. **Первый - региональный уровень.** Первый уровень рассмотрения жалоб, связанных с нарушением трудового законодательства в соответствии с Кодексом поведения и этики в ГРП, который является неотъемлемой частью трудового договора работника, определяется координатором проекта, специалистами отдела кадров, юридической поддержки и административными сотрудниками ГРП. В зависимости от характера поднятого вопроса, координатор проекта отвечает за своевременное получение и рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с нарушением трудового договора работника. Если вопрос не может быть решен на первом уровне в течение 7 рабочих дней, он передается на следующий уровень. Все полученные жалобы должны быть задокументированы с указанием даты их разрешения или передачи на следующий уровень.
82. **Второй – уровень ГРП/УТГ.** ГРП/УТГ является вторым уровнем рассмотрения жалоб. В случае, если сотрудники, непосредственно работающие в компании, не получают ответа от отдела кадров или ответ их не устраивает, истцы и лица, направившие свои отзывы, имеют возможность напрямую связаться с руководителем отдела кадров для дальнейшего рассмотрения вопроса. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ должен быть направлен в течение следующих 7 рабочих дней.

### 10.3. Структура МРЖ для работников по контракту и основных поставщиков

83. **Первый уровень** – уровень подрядчика. Подрядчики должны разработать собственную систему управления жалобами и разрешать жалобы работников, работающих по контракту. Координатор по жалобам (КЖ), назначенный подрядчиком, будет регистрировать жалобы и обращения работников, работающих по контракту, и будет содействовать в их рассмотрении. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, она будет передана на местный уровень ГРП. Все полученные жалобы должны быть оформлены документально на первом уровне системы управления жалобами вместе с информацией о том, когда они были решены или переданы на следующий уровень.
84. **Второй уровень – уровень ГРП.** Документальное оформление жалоб должно осуществляться на уровне подрядчика. Специалист ГРП по социальным вопросам должен следить за оперативной регистрацией и рассмотрением жалоб. Кроме того, местный уровень будет выполнять функции КЖ для регистрации жалоб и обращений от работников проекта. Он/она будет отвечать за координацию с соответствующими департаментами/организациями и лицами в целях оказания содействия в рассмотрении этих жалоб. Если проблему не удастся решить на уровне ГРП в течение 7 рабочих дней, она будет передана на следующий уровень.
85. Если ответ от ГРП на местном уровне не предоставлен или ответ неудовлетворителен, заявители и лица, направляющие отзывы, могут далее обратиться к координатору для дальнейшего рассмотрения вопроса.

### 10.4. Рассмотрение деликатных жалоб

86. 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, необходимо следовать этим стандартам, и ответственные лица должны принимать меры по повышению информированности о предотвращении и пресечении СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта весь персонал проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. МРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб и позволит заявителю не бояться ответных мер. Эти жалобы будут расследоваться без необоснованной задержки, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют учета некоторых дополнительных моментов:
- При найме специалистов по социальным аспектам будут учитываться гендерные вопросы;
  - Специалисты по социальным аспектам будут проинформированы о проблемах СЭН/СД;
87. При проведении обучения для сотрудников, в дополнение к вопросам, связанным с социально-культурными особенностями и ненасильственными способами общения, в программу также будет включена информация о 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;
88. Механизм рассмотрения жалоб будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.
89. Будут организованы информационные мероприятия для ознакомления женщин с этим механизмом. Эти вопросы включают следующие виды информации:
- Права женщин;
  - Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия;
  - Номера телефонов экстренных служб;
  - Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
  - Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности;
90. Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб будет публиковаться повторно во всех информационных материалах.
91. В проекте будут применяться дополнительные меры по смягчению рисков, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедуры управления рабочей силой, планов по охране здоровья и технике безопасности, а также протоколов по борьбе с СЭН/СД, и иметь кодекс поведения для работников, который будет применяться к его собственным сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим на проект. Эти процедуры и планы будут представлены в ГРП на рассмотрение и одобрение до получения подрядчиками разрешения на начало строительных работ. Все подрядчики будут обязаны в контракте взять на себя обязательство не использовать детский и принудительный труд, внедрить меры по противодействию СЭН/СД, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаях СЭН/СД. Все персональные данные и жалобы, полученные МРЖ, будут обрабатываться конфиденциально, если только заявитель не даст согласие на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД.

## **10.5. Мониторинг и отчетность по жалобам**

92. ГРП будет отвечать за следующие вопросы:
- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их внесение в базы данных проекта, созданные ГРП;
  - Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их разрешению;
  - Подготовка отчетов по МРЖ в рамках отчетности о ходе работ по проекту, предоставляемой во Всемирный банк.
  - В отчеты, направляемые во Всемирный банк раз в два года, должен быть включен раздел об МРЖ, содержащий актуальную информацию по следующим вопросам:
  - Статус внедрения МРЖ (процедуры, обучение, кампании по повышению информированности общественности, составление бюджета и т. д.);

- Качественные данные о количестве полученных жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных отзывов) с указанием количества решенных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, о поднятых вопросах и жалобах, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (ответами);
- Все принятые меры по исправлению ситуации.

## 10.6. Существующий МРЖ в ГРП

93. Наряду с требованиями Всемирного банка к разработке и внедрению механизма рассмотрения жалоб для каждого проекта, финансируемого Банком, также требуется процедура рассмотрения жалоб в соответствии с национальным законодательством. Процедуры механизма рассмотрения жалоб описаны в следующих местных нормативных актах: Закон Республики Узбекистан «Об обращениях физических и юридических лиц» № 445 от 11.09.2017 г. Кроме того, в УТГ предусмотрен внутренний механизм рассмотрения жалоб для физических и юридических лиц, позволяющий им высказывать свои обоснованные вопросы в отношении условий труда.

**Таблица 10.1.** Каналы для доступа к информации и подачи жалоб<sup>2</sup>

Этап	Описание процесса	Сроки	Ответственная сторона
Структура внедрения МРЖ	Структура механизма рассмотрения жалоб: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ГРП, рабочий офис подрядчика, местный махаллинский комитет и районные хокимияты;</li> <li>2. Секретариат ГРП в Ташкенте; Экономический суд.</li> </ol>	Регулярно	Специалист ГРП по социальным вопросам/конт. актное лицо МРЖ
Прием жалоб	Жалобы могут быть направлены по следующим каналам: <ul style="list-style-type: none"> <li>• телефон горячей линии: +998 (71) 202-10-12</li> <li>• каналы средств массовой информации:               <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="https://t.me/uztg_uz">https://t.me/uztg_uz</a></li> <li><a href="https://www.facebook.com/uztransgaz.uz/">https://www.facebook.com/uztransgaz.uz/</a></li> <li><a href="https://www.youtube.com/channel/UCNFs0WsXQUpPLdm2SmnKCvw?view_as=subscriber">https://www.youtube.com/channel/UCNFs0WsXQUpPLdm2SmnKCvw?view_as=subscriber</a></li> <li><a href="https://my.gov.uz">https://my.gov.uz</a></li> <li><a href="https://pm.gov.uz/uz#/">https://pm.gov.uz/uz#/</a></li> </ul> </li> <li>• Эл. почта: info@utg.uz</li> </ul>	Регулярно	Специалист ГРП по социальным вопросам/конт. актное лицо МРЖ  Департамент организационного контроля и апелляций

<sup>2</sup> Контактная информация будет обновлена сразу после создания ГРП.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Письмо координатору по рассмотрению жалоб в местных организациях: Янги Тошкент, Юкоричирчикский район.</li> </ul> <p>Заявление о жалобе подается любым из вышеуказанных способов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Посетители могут зарегистрировать жалобу в журнале регистрации жалоб в организации или оставить ее в ящике для предложений:</li> </ul> <p>В офисах УТГ в районах реализации проекта.</p>		
--	--	--	--

## 10.7. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

94. Местное население и отдельные лица, которые считают, что проект, поддерживаемый Всемирным банком, оказывает на них неблагоприятное, также могут направлять свои жалобы напрямую в Банк через Службу рассмотрения жалоб Банка (СРЖ) (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалоба может быть подана на английском, узбекском или русском языке, при этом, для жалоб, направленных не на английском языке, потребуется дополнительное время на обработку. Жалобу в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка можно направить по следующим каналам:

- По электронной почте: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)
- По факсу: +1.202.614.7313
- По почте: Всемирный банк, Служба рассмотрения жалоб, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Через представительство Всемирного банка в Узбекистане в Ташкенте: Узбекистан, Ташкент, ул. Амира Тимура, 107Б, блок С, 15 этаж, 100084, [tashkent@worldbank.org](mailto:tashkent@worldbank.org), тел. +998 71 120-2400.

95. В жалобе должны быть четко указаны негативные последствия, предположительно вызванные или которые могут быть вызваны проектом, поддерживаемым Банком. Этот факт должен подтверждаться имеющейся документацией и перепиской, по мере возможности. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Кроме этого, в жалобе необходимо указать заявителя(ей) или назначенного представителя(ей), а также контактные данные. Жалобы, направленные через СРЖ, рассматриваются оперативно, что позволяет незамедлительно реагировать на проблемы, связанные с проектом.

96. Кроме того, сообщества и отдельные лица, затронутые проектом, могут подавать жалобы в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая затем определит, был ли причинен или может быть причинен вред в результате несоблюдения Всемирным банком своих политик и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную комиссию в любое время после того, как проблемы были доведены до сведения Всемирного банка напрямую, и после того, как руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Информации о том, как подать жалобу в Инспекционную комиссию Всемирного банка, приводится на сайте [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

## 11. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

97. Все контракты будут включать положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено Экологическими и социальными принципами Всемирного банка, Стандартной закупочной документацией и законодательством Узбекистана.
98. Для проведения тендеров и заключения контрактов ГРП будет использовать Стандартную документацию Банка по закупкам 2017 года, которая включает требования в области охраны труда и техники безопасности со ссылкой на настоящий ПУТР. ГРП должна обеспечить, чтобы подрядчики являлись законными и надежными организациями, и чтобы любые письменные трудовые процедуры, действующие у подрядчиков, соответствовали настоящим Процедурам. При процессе отбора ГРП может рассмотреть следующую информацию:
- Информация из открытых источников, например, корпоративных реестров и опубликованных документов, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
  - Лицензии, регистрации, разрешения и согласования на ведение бизнеса;
  - Документы, касающиеся системы управления трудовыми ресурсами, включая вопросы охраны труда, например, трудовые процедуры;
  - В ходе выполнения контрактов необходимо проверять следующие моменты:
  - Идентификация сотрудников по управлению персоналом, охране труда и технике безопасности, их квалификация и сертификаты;
  - Сертификаты/разрешения/обучение работников для выполнения требуемой работы;
  - Записи о нарушениях правил охраны труда и техники безопасности и принятых мерах;
  - Записи о несчастных и смертельных случаях и уведомление властей;
  - Записи о предусмотренных законом льготах для работников и подтверждение участия работников в соответствующих программах;
  - Кадровые ведомости работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
  - Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, подтверждающие наличие положений и условий, отражающих ЭСС2.
99. ГРП будет управлять деятельностью подрядчиков и контролировать ее в отношении привлеченных работников, с особым вниманием, уделяемым соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки мест проведения работ по проекту и рабочих площадок, а также записей и отчетов по управлению трудовыми ресурсами, составленных любыми подрядчиками.
100. К записям и отчетам по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть проверены, относятся: типовые образцы трудовых договоров или соглашений между третьими лицами и привлеченными работниками, записи, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчеты о проверках вопросов безопасности, включая случаи гибели людей и инциденты, и принятие мер по исправлению ситуации, записи, касающиеся случаев несоблюдения национального

законодательства, и записи об обучении, предоставленном привлеченным работникам для разъяснения рисков для здоровья и безопасности труда, а также профилактических мер.

## 12. ОСНОВНЫЕ ПОСТАВЩИКИ

101. На данном этапе проекта потребности в основных поставщиках не определены. Тем не менее, если в ходе реализации проекта основные поставщики потребуются, то данный План управления трудовыми ресурсами должен быть обновлен и должен содержать соответствующие положения.
102. Основные поставщики это поставщики, которые предоставляют товары или материалы Проекту напрямую на постоянной основе. Проект потребует закупки значительного количества материалов. Все основные поставщики должны быть официальными организациями, которые обязаны закупать и производить материалы в соответствии с высокими стандартами. Проверка основного поставщика осуществляется с использованием специальной формы, которая проверяет поставщика на соответствие налоговому законодательству, лицензированию и страхованию от несчастных случаев на производстве. Отдельная форма требует от основного поставщика задекларировать все существующие или предыдущие арбитражные разбирательства, а также любые виды уголовной ответственности.
103. Обновленные Процедуры управления трудовыми ресурсами должны требовать, чтобы в рамках проекта любой основной поставщик вел учет производственных травм, заболеваний и несчастных случаев, которые привели к потере рабочего времени. Эти записи будут проверяться ГРП при УТГ, а также контролирующей компанией (если таковая имеется). ГРП при УТГ также направит уведомление в соответствующее министерство Узбекистана в случае серьезных травм или гибели сотрудника основного поставщика во время реализации проекта.
104. В случаях привлечения местных поставщиков, подрядчики обязаны провести комплексную экспертизу для выявления существенных рисков в отношении эксплуатации детского или принудительного труда поставщиками или наличия серьезных проблем в области безопасности для работников. Иностранные поставщики, если таковые имеются, обязаны уведомить ГРП о существующих нарушениях законодательства, таких как детский труд, принудительный труд и вопросах безопасности. В ходе реализации проекта в случае выявления каких-либо рисков, связанных с детским и принудительным трудом и вопросами безопасности, контролирующая компания разрабатывает процедуры для устранения этих рисков.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Содержание и образец кодекса поведения**

### **КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ**

#### **МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ**

Минимальные требования Кодекса поведения должны быть установлены с учетом проблем, последствий и мер по их смягчению, выявленных в:

- отчетах по проекту, например, в отчетах ОВОС/ПУОС;
- условиях согласования/разрешения;
- требуемых стандартах, включая Руководящие принципы Всемирного банка по охране здоровья, труда и окружающей среды;
- национальных правовых и/или нормативных требованиях и стандартах (если они представляют собой более высокие стандарты, чем Руководящие принципы Всемирного банка по охране здоровья, труда и окружающей среды);
- соответствующих стандартах, например, стандарты по обеспечению работников жильем;
- механизмах рассмотрения жалоб.

К выявленным проблемам могут относиться риски, связанные с притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальным домогательством, гендерным насилием, незаконным поведением и преступностью, а также поддержанием безопасной среды и т. д.

Минимальные требования к Кодексу поведения могут основываться на следующих факторах:

#### **ТРЕБОВАНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ**

Соответствующий требованиям Кодекс поведения должен включать обязательства для всего персонала проекта (включая субподрядчиков и временных работников), которые, как минимум, должны учитывать вопросы, приведенные ниже. Могут быть добавлены дополнительные обязательства для решения конкретных проблем в зависимости от региона, местоположения и сектора проекта, а также в соответствии со специфическими требованиями проекта. К числу вопросов, подлежащих рассмотрению, относятся:

- Соблюдение применимых законов, правил и положений юрисдикции;
- Соблюдение применимых требований охраны здоровья и техники безопасности (включая ношение обязательных средств индивидуальной защиты, предотвращение несчастных случаев, которых можно избежать, и обязательство о сообщении об условиях или действиях, представляющих угрозу безопасности или окружающей среде);
- Запрет на использование незаконных веществ;
- Отсутствие дискриминации (например, по признаку семейного положения, этнической принадлежности, расы, пола, религии, языка, семейного положения, рождения, возраста, инвалидности или политических убеждений);
- Соответствующее поведение при взаимодействии с членами общества (например, демонстрация уважительного отношения и недопущение дискриминации);
- Предотвращение сексуальных домогательств (например, запрет на слова или поведение, которые являются неприемлемыми, оскорбительными, сексуально провокационными, унижительными или культурно неприемлемыми, в частности по отношению к женщинам или детям);
- Предотвращение насилия или эксплуатации (например, запрет на обмен денег, работы, товаров или услуг на секс, включая сексуальные услуги или другие формы унижительного, оскорбительного или эксплуатационного поведения).

- Защита детей (включая запреты на жестокое обращение, надругательство или иное неприемлемое поведение по отношению к детям, ограничение взаимодействия с детьми и обеспечение их безопасности на территории проекта)
- Санитарные требования (например, предоставление работникам специально отведенных санитарных помещений, организованных работодателем, в закрытых зонах)
- Предотвращение конфликтов интересов (например, предоставление льгот, контрактов или трудоустройства, а также любых видов преференций или привилегий любому лицу, с которым существуют финансовые, семейные или личные связи)
- Соблюдение обоснованных рабочих инструкций (включая экологические и социальные нормы)
- Защита имущества и его надлежащее использование (например, запрет на кражи, небрежность или расточительство)
- Обязательство сообщать о нарушениях настоящего Кодекса
- Запрещение применения ответных мер к работникам, сообщающим о нарушениях Кодекса, если такое сообщение обосновано.

Кодекс поведения должен быть изложен простым языком и подписан каждым работником для подтверждения:

- получения копии Кодекса;
- разъяснения положений Кодекса;
- признания, что соблюдение данного Кодекса поведения является условием трудоустройства; и
- понимания, что нарушения Кодекса могут привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в правоохранительные органы.

## КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЙ ДОЛЖНЫ СОБЛЮДАТЬ ПОДРЯДЧИКИ

Форма Кодекса поведения для персонала Подрядчика

### КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Мы, Подрядчики, [укажите название Подрядчика]. Мы заключили договор с [укажите название Работодателя] на [укажите описание работ]. Эти работы будут выполняться на [укажите название объекта и других мест, где будут выполняться работы]. Наш договор обязывает нас принять меры по устранению экологических и социальных рисков, связанных с выполняемыми работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

#### Примечание:

**Минимальное содержание формы Кодекса поведения, установленное Работодателем, не должно существенно изменяться.** Тем не менее, Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе с учетом специфических для договора вопросов/рисков.

Данный Кодекс поведения распространяется на весь наш персонал, рабочих и других сотрудников на строительной площадке или в других местах, где выполняются работы. Он также распространяется на персонал каждого субподрядчика и любой другой персонал, помогающий нам в выполнении работ. Все такие лица именуется «персоналом Подрядчика» и подчиняются данному Кодексу поведения.

Настоящий Кодекс поведения определяет поведение, которое мы требуем от всего персонала Подрядчика.

Наше рабочее место – это среда, где недопустимо небезопасное, оскорбительное, агрессивное или насильственное поведение, и где все должны чувствовать себя комфортно, поднимая вопросы или проблемы, не опасаясь ответных мер.

#### ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

- компетентно и добросовестно выполнять свои обязанности;
- соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия других сотрудников Подрядчика и любых других лиц;
- поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе за счет:
  - обеспечения безопасности и отсутствия риска для здоровья на рабочих местах, в механизмах, оборудовании и процессах, находящихся под контролем каждого лица;
  - использования необходимых средств индивидуальной защиты;
  - применения соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов; и
  - соблюдения применимых процедур действий в чрезвычайных ситуациях.
- сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его/ее мнению, небезопасны или вредны для здоровья, и покинуть рабочее место при ситуации, которая, по его/ее обоснованному мнению, представляет прямую и серьезную опасность для его/ее жизни или здоровья;
- относиться к другим людям с уважением и без дискриминации к определенным группам, таким как женщины, лица с инвалидностью, трудовые мигранты или дети;
- не допускать сексуальных домогательств, то есть нежелательных сексуальных предложений, просьб о сексуальных услугах и других словесных или физических действий сексуального характера в отношении других сотрудников Подрядчика или Работодателя;
- не допускать сексуальной эксплуатации, то есть любого фактического или предполагаемого злоупотребления уязвимым положением, неравной властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- не допускать сексуального насилия, то есть фактического или угрожаемого физического вмешательства сексуального характера, с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
- не вступать в какие-либо сексуальные отношения с лицами моложе 18 лет, за исключением официального брака;
- пройти соответствующие учебные курсы, которые будут организованы и касаются экологических и социальных аспектов Договора, включая вопросы охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД);
- сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не принимать ответных мер против любого лица, сообщающего о нарушениях настоящего Кодекса поведения, нам или Работодателю, или использующего механизм рассмотрения жалоб для персонала Подрядчика или механизм рассмотрения жалоб по проекту.

## СООБЩЕНИЯ О ПРОБЛЕМАХ

В случае обнаружения поведения, которое, по мнению работника, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения, или которое вызывает у него иные вопросы, он должен незамедлительно сообщить об этом. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Связаться 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 письменной форме 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 звонящего будет сохранена в тайне, если только сообщение о предполагаемых нарушениях не требуется законодательством страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или заявления, которые будут соответствующим образом рассмотрены. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных нарушениях и будем проводить расследования и принимать требуемые меры. Мы предоставим рекомендации по выбору служб, которые могут оказать поддержку лицу, пострадавшему от предполагаемого инцидента, в зависимости от обстоятельств. Никаких ответных мер против любого лица, добросовестно выразившего обеспокоенность по поводу какого-либо поведения, запрещенного настоящим Кодексом поведения, приниматься не будет. Такие ответные меры будут являться нарушением настоящего Кодекса поведения.

### ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения со стороны персонала Подрядчика может повлечь за собой серьезные последствия, вплоть до увольнения и возможного обращения в правоохранительные органы.

#### ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, составленную на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут какие-либо вопросы по настоящему Кодексу поведения, я могу обратиться к [укажите имя контактного лица (лиц) Подрядчика, имеющего (имя) соответствующий опыт] с просьбой о разъяснении.

Имя сотрудника Подрядчика: [укажите имя]

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день, месяц, год): \_\_\_\_\_

Подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день, месяц, год): \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Действия, представляющие собой сексуальную эксплуатацию и насилие (СЭН), и действия, представляющие собой сексуальное домогательство (СД)**

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 1 К ФОРМЕ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

**ДЕЙСТВИЯ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ (СЭН), И  
ДЕЙСТВИЯ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (СД)**

Следующий неполный список приводится для иллюстрации видов запрещенных действий.

(1) Примеры сексуальной эксплуатации и насилия включают, но не ограничиваются следующим:

- Сотрудник подрядчика говорит члену сообщества, что он/она может найти ему/ей должность на данном месте работы (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на секс.
- Сотрудник подрядчика, подключающий домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйство, возглавляемое женщиной, к сети в обмен на секс.
- Сотрудник Подрядчика насилует или иным образом посягает на члена сообщества.
- Сотрудник Подрядчика отказывает человеку в доступе на объект, если тот не окажет ему сексуальную услугу.
- Сотрудник Подрядчика говорит человеку, подающему заявление о приеме на работу по договору, что он/она наймет его/ее только в случае сексуальной связи.

(2) Примеры сексуального домогательства на рабочем месте:

- Сотрудник Подрядчика комментирует внешность другого сотрудника Подрядчика (как положительно, так и отрицательно) и его/ее сексуальную привлекательность.
- Когда сотрудник Подрядчика жалуется на комментарии другого сотрудника Подрядчика по поводу его/ее внешности, последний комментирует, что он/она «сам напросился» своей манерой одеваться.
- Нежелательные прикосновения к сотруднику Подрядчика или Работодателя со стороны другого сотрудника Подрядчика.

Сотрудник одной подрядной организации сообщает сотруднику другой подрядной организации, что добьется для него повышения зарплаты или продвижения по службе, если тот пришлет ему свои фотографии в обнаженном виде.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Образец формы заявления о жалобе работника**

<b>Форма обращения</b>			
Номер обращения (заполняется координатором МРЖ):			
Контактная информация (может быть анонимно)	Имя (имена):		
	Адрес:		
	Телефон:		
	Электронная почта:		
Как вы предпочитаете, чтобы с вами связывались (отметьте один вариант)	По почте: <input type="checkbox"/>	По телефону: <input type="checkbox"/>	По эл.почте <input type="checkbox"/>
Предпочитаемый язык	<input type="checkbox"/> Узбекский	<input type="checkbox"/> Русский	<input type="checkbox"/> другой _____
Опишите вашу жалобу в деталях. Укажите проблему, с кем, когда и где, сколько раз она возникала и т.д. Опишите как можно подробнее.			
Какое решение вы бы предложили по вашей жалобе, если таковое имеется? Что вы хотели бы получить от Центра поддержки занятости или другой стороны/лица для решения проблемы?			
Как вы отправили эту форму в проект?	Вебсайт <input type="checkbox"/>	По эл.почте <input type="checkbox"/>	Собственноручно <input type="checkbox"/>
	Лично <input type="checkbox"/>	По телефону <input type="checkbox"/>	Другое (укажите) <input type="checkbox"/>
Кто заполнил эту форму (если это не лицо, указанное выше?)	Имя и контактные данные:		
Подпись			
Имя ответственного лица			
Проблема решена или передана в СРЖ1?	<input type="checkbox"/> Решена	<input type="checkbox"/> Передана	Если передана, дата:
Проблема решена или передана в СРЖ2?	<input type="checkbox"/> Решена	<input type="checkbox"/> Передана	Если передана, дата:
<b>Завершение</b>			
Окончательное решение (опишите коротко)			
	Краткое описание	Принято? (Д/Н)	Подпись для подтверждения
1 предлагаемое решение			
2 предлагаемое решение			
3 предлагаемое решение			