**РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**

**RESILAND CA+: ПРОЕКТ ВОССТАНОВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫХ ЛАНДШАФТОВ ТАДЖИКИСТАНА**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

****

**Сентябрь-2021**

Содержание

[АББРЕВИАТУРЫ 3](#_Toc64553238)

[1. ВВЕДЕНИЕ 4](#_Toc64553239)

[1.1 Общая информация о проекте 4](#_Toc64553240)

[1.2 Информация о проекте 5](#_Toc64553241)

[1.3 Исполняющий Орган по Проекту 14](#_Toc64553242)

[1.4 Экологические и социальные аспекты 15](#_Toc64553243)

[1.5 Объем и структура ПУТР 15](#_Toc64553244)

[2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ 16](#_Toc64553245)

[2.1 Тип работников 16](#_Toc64553246)

[2.2 Количество сотрудников проекта 16](#_Toc64553247)

[2.3 Характеристики трудовых ресурсов 17](#_Toc64553248)

[2.4 Сроки потребностей в трудовых ресурсах 17](#_Toc64553249)

[3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ 18](#_Toc64553250)

[4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 20](#_Toc64553251)

[4.1. Национальное законодательство 20](#_Toc64553252)

[4.1.1 Соответствующие правовые положения трудового законодательства 20](#_Toc64553253)

[4.1.2 Правовые положения по охране труда и технике безопасности 22](#_Toc64553254)

[4.2 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС)- ЭСС 2 23](#_Toc64553255)

[4.3 Пробелы политики 24](#_Toc64553256)

[5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ 26](#_Toc64553257)

[6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ 27](#_Toc64553258)

[7. ВОЗРАСТ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ 28](#_Toc64553259)

[8. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ 28](#_Toc64553260)

[9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ 28](#_Toc64553261)

[9.1 Структура МРЖ работника 29](#_Toc64553262)

[9.2 Журнал Регистрации Жалоб 29](#_Toc64553263)

[9.3 Отчетность и Мониторинг по Жалобам 30](#_Toc64553264)

[9.4 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка 31](#_Toc64553265)

[10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ 32](#_Toc64553266)

**АББРЕВИАТУРЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| ПАИКСПБАМ | Программа по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий в бассейне Аральского моря |
| РЭЦЦА | Региональный Экологический Центр Центральной Азии |
| ПДОВ | План действий сообщества водозабора |
| КООС | Комитет Охраны Окружающей Среды |
| ГОИ | Группы по Общим Интересам |
| ЭиС | Экологический и Социальный |
| ЭЗБ | Экология, здоровье и безопасность (руководящие принципы) |
| ЭЛМАРЛ | Проект по экологическому управлению земельными ресурсами и обеспечению средств к существованию в сельских местностях |
| ПСЭО | План социально-экологических обязательств |
| ЭСРМ | Экологическая и Социальная Рамочная Модель |
| РМУЭСОМ | Рамочная модель экологического и социального управления охранными мерами |
| ЕСМП | План управления окружающей средой и социальными вопросами |
| ЭСС | Экологические и социальные стандарты Всемирного банка |
| ГЛП | Группы лесопользователей |
| СРЖ | Служба по Рассмотрению Жалоб |
| ПРТ | Правительство Республики Таджикистан |
| МРЖ | Механизм Рассмотрения Жалоб |
| СРЖ ВБ | Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка |
| ИО | Исполняющие органы |
| [МКУР](about:blank) | Межгосударственная комиссия по устойчивому развитию |
| СУЛ | Совместное Управление Лесами |
| ПУТР | Процедура управления трудовыми ресурсами |
| МиО | Мониторинг и Оценка |
| МСХ | Министерство Сельского Хозяйства |
| МТМЗ | Министерство труда, миграции и занятости |
| РОП | Решения, основанные на природе |
| НИЛ | Национальная Инвентаризация Лесов |
| НПО | Неправительственная Организация |
| ГБТ | Безопасность и гигиена труда |
| ООПТ | Охраняемые Природные Территории |
| ГРП КООС | Группа реализации Проекта при КООС |
| ПУП | Планы по Управлению Пастбищами |
| ОРП | Операционное руководство по Проекту |
| ПМТ | Пастбищно-мелиоративный Трест при МСХ |
| ОПП | Общество Пастбищепользователей |
| БОР | Региональные Бассейновые Организации |
| МОВВ | Методология оценки возможностей восстановления |
| СЭД | Сексуальная эксплуатация и домогательство |
| ГЛФ | Государственный Лесной Фонд |
| УУЗРТ | Устойчивое управление Земельными ресурсами Таджикистана – онлайн платформа |
| ВБ | Всемирный Банк |
| АВП | Ассоциации Водопользователей |

**1. ВВЕДЕНИЕ**

**1.1 Общая информация о проекте**

Таджикистан – это горная страна, где лишь 6% земли является орошаемой, а население в сельской местности зависит от сельского хозяйства. Деградация земель создает препятствия для развития сельских районов, где 10% населения живет на деградированных землях, а эрозии почвы подвержены 70% орошаемых земель. Современные методы орошения и осушения земли усиливают деградацию почвы и низкую урожайность. В горных местностях, крутые склоны, преобразованные для производства зерновых культур, способствуют дальнейшей деградации земель, что, в свою очередь, наносит вред лесным хозяйствам и богарному земледелию. Запасы пастбищных угодий также быстро ухудшаются, и деградация пастбищ из-за чрезмерного выпаса скота остается серьезной угрозой. После распада Советской системы управления пастбищами возникла проблема нехватки финансирования для восстановления и содержания пастбищ и соответствующей инфраструктуры.

Ограниченный лесной покров (около 3%) быстро сокращается из-за чрезмерной эксплуатации и неконтролируемого выпаса скота. Для 70 % населения древесина является основным источником энергии из-за отсутствия постоянного энергоснабжения. Дополнительные ограничения в секторе включают открытый доступ к ресурсам, неэффективные оборудования для обогрева и приготовления пищи, а также отсутствие гарантий землевладения и осведомленности о лесопользовании. Деградация земель также представляет собой угрозу на охраняемых природных территориях. В настоящее время около 22% территории Таджикистана отнесено к охраняемым природным территориям и рекреационным зонам с ограниченным использованием природных ресурсов или полным запретом доступа на 2 500 га земли с ценными экосистемами.

Качество ландшафта взаимосвязано со средствами к существованию людей, и усилия по улучшению одного из них, при этом игнорирование второй не дадут оптимальных результатов. Восстановление ландшафта увеличивает урожайность земли, что приводит к увеличению доходов фермерских хозяйств, способствуя внедрению более устойчивых практик, а также дальнейшего содействия улучшению состояния и укреплению ландшафта. Ландшафты могут быть устойчивыми посредством интегрированных и пространственно-ориентированных подходов и улучшения средств к существованию в сельской местности. Повышение устойчивости ландшафтов требует долгосрочных обязательств и постоянных усилий со стороны правительства и других заинтересованных сторон. Вследствие этого, укрепление политической базы и институционального потенциала имеет решающее значение для достижения результатов устойчивого восстановления ландшафта. Подобные положительные результаты многократно увеличиваются, когда трансграничная проблема решается на региональном уровне, посредством согласованных усилий и максимального использования ресурсов. Вклад правительства страны в НОВ, НДЗ, к Боннскому вызову, ECCA30 и в Астанинскую резолюцию, обеспечивает прочную основу для проектов, направленных на восстановление ландшафта.

Несмотря на то, что Таджикистан взял на себя обязательства по сотрудничеству со всеми секторами в целях более эффективного управления ландшафтами, страна сталкивается с рядом вызовов: i) слабые институциональные структуры для разработки комплексных стратегий управления водосбором и ландшафтом; ii) ограниченные технические возможности государственных служб по продвижению комплексного управления ландшафтом и адаптации среди сообществ; iii) отсутствие согласованной и актуальной информации и систем для комплексного планирования в сочетании с ограниченным обменом знаниями внутри страны; iv) отсутствие инвестиций для решения проблемы с деградацией; v) ограниченные знания среди сообществ об улучшенных методах управления ландшафтом; и vi) отсутствие стимулов для внедрения такой практики. Более того, частые реорганизации государственных учреждений способствуют изменению ландшафта участников и изменению полномочий. В ответ на существующие проблемы Правительство Таджикистана приступает к реализации настоящего Проекта по Восстановлению Устойчивых Ландшафтов.

Настоящий Проект Восстановления Устойчивых Ландшафтов Таджикистана является частью Региональной Программы RESILAND CA+, целью которой является повышение устойчивости региональных ландшафтов в Центральной Азии, с особым акцентом, сделанным на трансграничные ландшафты и совместные усилия. В рамках Проекта будут применяться подходы к управлению ландшафтом, которые направлены на обеспечение основ для распределения и управления земельными ресурсами для достижения экологических, экономических и социальных целей на территориях с многочисленными и часто конкурирующими видами землепользования. Проект будет основываться на опыте, приобретенном в результате ЭЛМАРЛ, ПАИКСПБАМ и других проектов финансируемых Банком и донорами в области лесного хозяйства, пастбищ, сельского хозяйства, ирригации, смягчения рисков стихийных бедствий и сельской экономики в стране.

Проект будет реализован в течение 5 лет Комитетом по Охране Окружающей Среды при Правительстве Республики Таджикистан (КООС) Ожидается, что проект будет способствовать повышению устойчивости к внешним воздействиям, посредством проектных мероприятий, направленных на: повышение технического потенциала землепользователей и поддержка распространения знаний в сфере сельского хозяйства, поддержка институтов и доступа к информации, проведение оценки ресурсов и климатических рисков перед выбором инвестиций, реализация ряда инвестиций в устойчивое землепользование и адаптацию к климату, которые также относятся к секвестрации углерода. В то же время, проект будет работать с различными ведомствами, например, с Агентством Лесного Хозяйства, Министерством энергетики и водных ресурсов, Министерством сельского хозяйства, Министерством финансов, а также с местными органами власти и учреждениями (районными, местными), чтобы внедрить ландшафтный подход при планировании инвестиций.

Проект признает значимость и принимает Экологические и социальные стандарты (ЭСС) Всемирного банка для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными (ЭС) рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Проведенные ВБ обзоры классифицировали экологические и социальные риски как «Существенные», делая общий рейтинг рисков Умеренным. В ответ на это Правительство Республики Таджикистан / КООС исполняющий орган, разработали несколько ключевых инструментов для решения данного вопроса. Одно из них – это Процедуры Управления Трудовыми Ресурсами (ПУТР).

**1.2 Информация о проекте**

|  |
| --- |
| *Цель развития Проекта (ЦРП)* повышение уровня внедрения практики восстановления ландшафтов сельскими общинами и пилотирование решений, основанных на природе, в выборочных районах/областях Таджикистана и содействие сотрудничеству стран Центральной Азии по восстановлению трансграничных ландшафтов. Термин «сельские общины» относится к сельским домохозяйствам и фермам, семейным предприятиям, группам фермеров/общин и мелким сельским предпринимателям. |

*Основные бенефициары.* Ожидается, что основными бенефициарами проекта будут сельские общины, частные фермерские хозяйства и фермерские группы, поселки и сельские сообщества, включая женщин и молодежь, и группы пользователей ресурсов (например, для пастбищ, лесных хозяйств) заинтересованные в применении методов восстановления ландшафта при одновременном повышении уровня жизни и возможностей трудоустройства. В рамках Компонентов 1и 2 ожидается, что государственные учреждения получат техническую поддержку и наращивание потенциала для комплексного ландшафтного планирования таким образом, чтобы попытаться примирить различные виды землепользования в национальном и региональном масштабах. Государственные учреждения также получат выгоду от финансирования мероприятий по восстановлению лесов и охраняемых природных территорий.

*Географический охват и критерий отбора.* Проектные районы/области выбраны на основе комбинации критериев - уровень бедности, потенциал для устойчивого восстановления ландшафта (включающего пастбища, сельское хозяйство, водные ресурсы, лесное хозяйство, биоразнообразие), региональные и трансграничные коридоры, а также взаимодополняемость с инициативами, финансируемыми правительством и донорами. Проектные районы находятся в следующих речных бассейнах: а) бассейн реки Зеравшан, который омывает три района –Айнинский район, Пенджикент, Горный Мастчох, (в Согдийской области, на границе с Узбекистаном и Киргизстаном); b) верхний Пяндж, омывающий четыре района – Ванджский, Рушанский, Шугнанский, и Мургабский (в Горно-Бадахшанской Автономной Области, на границе с Киргизстаном и Афганистаном); и c) нижний Кафарниган омывающий три района – Шахритуз, Носири Хусрав, Кабадиян (в Хатлонской области, на границе с Узбекистаном и Афганистаном).

**Компоненты проекта**

Пятилетний проект и его мероприятия сгруппированы в четыре взаимосвязанных составные компоненты, которые далее сгруппированы в подкомпоненты.

***Компонент 1.*** ***Укрепление институтов и политики, а также регионального сотрудничества.*** Этот компонент будет финансировать консалтинговые услуги, товары и оборудование для поддержки укрепления национальной институциональной политики и правовых рамок, развития знаний и навыков правительства, сообществ и других заинтересованных сторон в области управления ландшафтом, а также повышения потенциала правительственных партнеров для эффективной работы. В рамках этого компонента будет предоставлено финансирование для мероприятий по поддержке регионального сотрудничества с целью содействия восстановлению ландшафта, что приносит пользу, как Таджикистану, так и всему региону Центральной Азии, с которым страна делит и вносит вклад в критически важные ресурсы и инфраструктуру.

**Подкомпонент 1.1. Укрепление Институтов и Политики*.***

***a) Укрепление политической, правовой и реализационной базы.***Проект профинансирует анализ, пересмотр и принятие существующей политики, правовых рамок и механизмов реализации для лесов, пастбищ и ООПТ, чтобы помочь согласовать их с национальными и международными обязательствами. Проект будет поддерживать КООС и партнерские агентства, такие как картографическое агентство, ПИИ «ФАЗО» и ГКЗУГ, в их постоянной роли экологического мониторинга и отчетности об экологическом состоянии, включая нейтральный характер деградации земель, цели устойчивого развития и т. д. Это будет включать обзор заявленных Таджикистаном, Целевые показатели ЦНДЗ, которые будут уточняться на основе новой информации из кадастров о состоянии деградации в стране, включая представление пересмотренного коммуникационного документа для одобрения правительством.

Стратегия Восстановления Ландшафта и План Действий. Проект профинансирует подготовку национальной стратегии восстановления ландшафта и плана действий. Эта деятельность будет основываться на результатах Методологии оценки возможностей восстановления (МОВВ).[[1]](#footnote-1) Эта стратегия и план действий призваны дополнить планирование речного бассейна, но при этом использовать бассейн в качестве организационного принципа, а суббасейн как единое целое для планирования ландшафтов и инвестиций.

Стратегия и План Действий ООПТ. Общей национальной стратегии и плана действий по ООПТ, которые бы определяли развитие и управление системой ООПТ, на текущий момент не существует. Подобно Национальной Лесной Стратегии и Плану Действий, стратегия определит намерения, приоритеты и меры по реформированию и передовому развитию системы ООПТ страны на ближайшие 15-20 лет.

***b) Создание институционального потенциала****.* В рамках проекта будет профинансирован ряд важных и необходимых мероприятий по наращиванию потенциала для улучшения и повышения знаний и навыков персонала, а также будет обеспечено оснащение центральных и полевых подразделений необходимым оборудованием, материалами, транспортными средствами и инвестициями для улучшения условий труда. Проект будет поддерживать: i) Обучение оперативно-технического персонала по восстановлению ландшафта, и ряду смежных тем посредством краткосрочных курсов, семинаров, практикумов и т.д. по различным темам по наращиванию потенциала для участия в восстановлении ландшафтов; ii) обучение в аспирантуре для студентов, готовых к обучению в регионе или в других странах, по ключевым темам, например, управление ландшафтами, сохранение лесов, управление пастбищами; и iii) разработка учебных программ для университетов страны, с целью улучшения формальной подготовки.

Восстановление и Улучшение зданий Государственных Лесных Предприятий (Лесхозов), Пастбищных Комиссий районного уровня и отдельных специальных подразделений ООПТ. Проект намерен финансировать приобретение и установку офисного и полевого оборудования, а также транспортных средств для улучшения работы полевых и районных подразделений на местах. Для отдельных офисов проект профинансирует закупку оборудования, например, тракторов для полевых работ, а также строительство жилых помещений для полевого персонала. Первоначальные оценки требований различных государственных учреждений были подготовлены и будут уточнены в ходе подготовки проекта.

***c) Укрепление исследований и управления знаниями****.* Проект будет поддерживать ряд аналитических мероприятий и мероприятий по сбору данных для укрепления исследовательской базы страны и управления знаниями для подходов к управлению ландшафтами. Данные мероприятия включают: i) научные и аналитические исследования, которые будут проводиться в тесном сотрудничестве с научно-исследовательскими и академическими институтами по таким темам, как определение факторов деградации земель, оценка климатических рисков, развитие рынка и доступ, оценка и пилотирование ПЭУ, экологические фискальные трансферты; ii) управление знаниями посредством поддержки платформ, таких как Устойчивое Управление Земельными Ресурсами Таджикистана (УУЗРТ), и распространение информации за счет акцента на обмен и обучение и аналогичные инициативы, а также ежегодные обзорные встречи; и iii) ознакомительные поездки и обмены с соседними странами и другими странами, опираясь на присутствие ГВБ в регионе и в мире, а также на другие проекты и инициативы.

**Подкомпонент 1.2. Укрепление Регионального Сотрудничества*.*** Целью данного подкомпонента является продвижение сотрудничества между странами Центральной Азии в области восстановления трансграничных ландшафтов, с учетом острой необходимости в противодействии новым возникающим угрозам на региональном уровне, например, последствиям изменения климата.Этот подкомпонент поможет, в частности, управлять общими ресурсами, использовать эффект масштаба, связанный с региональным туризмом, и способствовать коллективным действиям для достижения этих и других общих целей. Это позволит странам объединяться для решения проблем, поиска решений региональных проблем, с которыми сталкиваются многие страны, и, таким образом, продвижения глобальных общественных благ.

Этот подкомпонент внесет вклад в Региональную платформу для гармонизации политики и программ наращивания потенциала, связанных с мероприятиями, которые обеспечивают региональные и глобальные общественные блага. Кроме того, подкомпонент будет способствовать управлению системой МиО RESILAND CA+ на региональном уровне для мониторинга, оценки и отчетности о региональном воздействии Программы.

Региональный экологический центр для Центральной Азии (РЭЦЦА) будет выполнять этот подкомпонент в соответствии с контрактом с Правительством Таджикистана, учитывая его региональный мандат и возможности. РЭЦЦА будет работать со странами для мобилизации политической приверженности и поддержки деятельности, которая обеспечивает региональные общественные блага. Он будет делать это путем предоставления технических знаний, поддержки аналитической работы, включая технико-экономические обоснования, организации обучения, диалогов и региональных семинаров, выступая в качестве региональной платформы для обмена данными и продвижения общей политики и практики, а также согласования с национальными платформами данных, такими как УУЗРТ, созданной при ЭЛМАРЛ. РЭЦЦА также будет нести ответственность за агрегирование результатов национальных операций RESILAND CA + в сравнении с целевыми показателями программы.

**Компонент 2. Укрепление устойчивых ландшафтов и средств к существованию.** В целом по этому компоненту будут финансироваться работы, консультационные услуги, не консультационные услуги, товары и гранты. И государственные учреждения, и сообщества осуществят ряд инвестиций в восстановление ландшафта. Для поддержки выбора инвестиций будет оказана помощь в планировании восстановления ландшафта. Все планирование будет поощрять лидерство женщин, будет следовать механизмам вовлечения граждан и будет основано на принципах передовой практики для ландшафтного подхода при согласовании различных и часто конкурирующих видов землепользования. Средства на реализацию мероприятий на уровне сообществ будут предоставляться через ГРП КООС непосредственно группам/организациям сообществ в соответствии с соглашениями о субгрантах на основе утвержденных предложений и достижения согласованных этапов.

Планы Действий Сообщества Водозабора (ПДОВ) разработанные на срок от пяти до десяти лет. Эти планы будут иметь более тактический характер и будут охватывать ключевые водосборы, определенные в стратегическом плане как ключевые области для инвестиций в восстановление ландшафта, которые должны быть разработаны и реализованы государственными учреждениями и сообществами. ПДОВ будут преобразованы в соответствующие инструменты планирования для реализации в меньшем масштабе местными органами, организациями или группами, например, союзами пастбищепользователей, лесхозами, группами лесопользователей, джамоатами, АВП. Эти инструменты планирования будут повторно проверены на предмет соответствия принципам управления суббассейном/водосборным бассейном (поскольку они не будут полностью точно совпадать с водосборными бассейнами). На уровне индивидуальных инвестиций будут подготовлены оперативные планы/предложения по финансированию проектов, которые вытекают из предыдущих планов, указанных выше.

**Подкомпонент 2.1 Восстановление лесов и устойчивое лесопользование.** Агентство лесного хозяйства возглавит технические аспекты этого подкомпонента, в то время как ответственность за управление финансами и закупками останется за КООС. Этот подкомпонент включает следующие ключевые действия.

*Национальная инвентаризация лесов.* В рамках проекта будет профинансирована систематическая национальная инвентаризация лесов (НИЛ) на национальном уровне с использованием низкой плотности выборки. . В ходе учений НИЛ будут использоваться современные методики проведения инвентаризации лесов, включая геопространственные данные. НИЛ установит ключевые параметры, такие как общая площадь лесов, по типу и владению (при необходимости), общий объем древостоя по видам и классам размеров, возобновление, количество вредителей и болезней, а также распределение ключевых индикаторных видов для сохранения биоразнообразия. Также будут собираться другие соответствующие данные, например, свидетельства незаконных вывозок, эрозии, лесных пожаров, состояния/видов пастбищ и т. д. по мере необходимости.

*Планы ведения лесного хозяйства.* Проект профинансирует подготовку и реализацию до 5 планов устойчивого лесопользования для лесхозов на проектных участках. Подготовка планов будет основываться на опыте более ранних методов[[2]](#footnote-4). Взаимодействие с заинтересованными сторонами является критически важным компонентом разработки этих планов, обеспечивая более широкое и активное участие. На основе этих мероприятий будут разработаны 10-летние планы с определением мер и затрат для устойчивого управления лесами (включая планы управления СУЛ) и составлены соответствующие карты. Разработка планов в этом масштабе для лесного хозяйства будет координироваться с планами управления пастбищами. Планы устойчивого лесопользования будут реализованы через годовые планы лесхозов.

*Реализация планов устойчивого лесопользования.* Как только планы будут подготовлены, лесхозы приступят к их реализации. Это будет включать в себя проведение лесоводственных обработок, таких как естественное возобновление, управление выпасом, прореживание, управление древостоями, управление пожарами, защита лесов и так далее. В Шаритузском районе, граничащем с ключевой зоной биоразнообразия Узбекистана "Бабатаг", можно содействовать управлению пожарами (можно координировать и сотрудничать по данному вопросу с Узбекистаном). К мероприятиям относятся:

1. *Лесонасаждение и плантации топливной древесины.* Государственное Лесное Предприятие (Лесхозы) будут осуществлять лесонасаждение примерно на 4, 120 га (включая 220 га плантаций топливной древесины) посредством СУЛ. СУЛ, по сути, предполагает долгосрочную аренду лесных участков местным жителям. Арендаторы восстанавливают и используют свои лесные участки в соответствии с планами управления, а Лесхозы консультируют по вопросам восстановления лесов. Исходя из опыта, Лесхозы будут стремиться заключать контракты в основном с группами лесопользователей (ГЛ), а не с отдельными домашними хозяйствами. ГЛ подпишут контракты на право землепользования с Лесхозами минимум на 20 лет. Для мобилизации участников и групп, разработки планов и оказания поддержки ГЛ будет привлечена организация, обладающая соответствующей квалификацией. В стране существует несколько организаций, имеющих большой опыт в содействии подобной деятельности. Планы будут разрабатываться совместно Лесхозами и ГЛ для выделенного района. Будут подготовлены оценочные данные и планы предлагаемых мест, сортов, которые будут посажены, а также будут определены риски и меры по их снижению. Субгранты будут предоставлены ГЛ для проведения работ по лесонасаждению, включая плантации топливной древесины, в которых будут использоваться быстрорастущие местные виды, высаживаемые как на участках Лесхозов, так и на землях, не относящихся к Лесхозам, для обеспечения растущего спроса на топливную древесину.
2. *Содействие естественной регенерации.* Лесхозы будут продолжать способствовать улучшению земель ГЛФ путем содействия естественному восстановлению на площади 8 000 га. Лесхозы будут проводить мероприятия, которые будут включать такие меры, как ограждение для защиты восстанавливающихся территорий, улучшение почвы и обогащение посадок для повышения качества и количества деревьев и/или разнообразия культур.

*Лесные питомники.* Проект будет поддерживать два типа лесных питомников - те, которые управляются Лесхозами, и более мелкие на уровне домашних хозяйств. В рамках проекта будут финансироваться мероприятия по полумодернизации восьми питомников, находящихся в ведении Лесхозов, в проектных районах. Такой подход является наиболее предпочтительным по сравнению с меньшим количеством питомников-концентраторов с учетом рассредоточенного географического охвата проекта и более конкретных экологических требований каждого Лесхоза. Опираясь на опыте СУЛ в стране, проект также будет способствовать развитию частных приусадебных питомников для увеличения поставок саженцев для совместного управления лесами (СУЛ) и лесопосадок, а также в качестве деятельности, приносящей доход сельским домохозяйствам. Стартовый грант поможет создать питомник с приобретением первоначальных средств производства, например, кормовых культур, ограждений, мелкого оборудования. Поставщики питомников будут подключены к работе посредством специального контракта на поставку саженцев для повышения мотивации и обеспечения посадки саженцев конкретных видов деревьев. Лесхозы будут осуществлять мониторинг приусадебных питомников. Ожидается, что на проектных районах будет создано около 50 питомников. Лесопосадки через Совместное Управление Лесами. Подход совместного управления лесами (СУЛ) в Таджикистане делает упор на участие местных сообществ в управлении лесами. Подход к управлению лесами на основе широкого участия позволяет местному населению - отдельным лицам или группам - участвовать в управлении лесами и поддерживать восстановление деградировавших природных лесов в долгосрочной перспективе. Предыдущие подходы СУЛ в стране были сосредоточены на договорах с отдельными домашними хозяйствами. Однако, основываясь на опыте, проект будет стремиться к разработке контрактов в первую очередь с группами лесопользователей (ГЛ), которые контролируются местными махаллинскими комитетами). Количество ГЛ будет зависеть от местоположения и территории, подходящей для СУЛ, но вряд ли превысит 25 домохозяйств. ГЛ будут подписывать контракты на право землепользования с Лесхозами на период 20 лет с возможностью продления. Это соглашение будет направлено на поощрение членов ГЛ к устойчивому управлению и восстановлению их лесных участков площадью обычно в 1-2 га. По предварительным оценкам, в районах реализации проекта будет оказана поддержка от 100 до 150 ГЛ. В дополнение к контракту, годовые планы и планы по управлению будут служить инструментами для планирования управления лесами, мониторинга деятельности и результатов. Планы будут разрабатываться совместно с Лесхозами и соответствующим арендатором для каждого отдельного участка или совместно с ГЛ для консолидированной территории. К типичным задачам, которые должны быть указаны в годовом плане, относятся меры по охране участка от перевыпаса скота, посадка деревьев, сбор и обрезка урожая. Помимо этого, в годовом плане указываются доли лесхозов и арендатора лесов в соответствии с принципом справедливого распределения, определенным в договоре. План управления будет разработан на пятилетний период и будет содержать долгосрочные цели, такие как установка ирригационного канала или расширение лесного участка.

**Подкомпонент 2.2 Интегрированное Управление Пастбищами и их Восстановление.** «Пастбищно-мелиоративный трест» (ПМТ) Министерства сельского хозяйства возглавит технические аспекты этого подкомпонента, который включает в себя следующие основные мероприятия.

*(a) Геоботанические исследования и инвентаризация пастбищ.*ГКЗУГ несет ответственность за мониторинг пастбищ, находящихся в ведении ПМТ. В рамках проекта будет профинансирована кадастровая оценка пастбищных ресурсов и геоботанические исследования в проектных районах с оцифровкой данных для целей планирования и мониторинга. В рамках этой деятельности проект будет пилотировать использование «умных инвентаризаций» на основе обновленных методов и статистического анализа. Персонал ГКЗУГ и ПМТ проведет оценку. Результаты будут использоваться для общей системы мониторинга пастбищ в стране и при подготовке планов управления пастбищами (ПУП), которые предусмотрены Законом о пастбищах.

*(b) Демонстрационные участки кормовых культур*. Создание демонстрационных участков для семян местных кормовых видов в двух проектных точках, каждая площадью 100 га. Эти участки будут находиться под управлением ПМТ и будут служить для демонстрации производства семян кормовых культур, а также для поставки подходящих семян для производства кормов ОПП и другими организациями.

*(c) Планы управления пастбищами/животноводством.* Чтобы помочь замедлить процессы деградации земель, проект будет поддерживать устойчивые системы животноводства на основе пастбищ/кормов в отдельных районах. В центре поддержки будут ОПП, независимо от того, будут ли они созданы или должны быть усилены существующие профсоюзы. Там, где будут созданы ОПП, они будут в основном на уровне поселков и джамоатов, а также на уровне районов, если потребуется, в зависимости от режимов использования ресурсов.

**Подкомпонент 2.3 Управление Охраняемыми Природными Территориями и Сохранение Биоразнообразия.** Данный подкомпонент будет находиться под техническим руководством ГУООПТ, как часть КООС, и включает следующие основные мероприятия.

*(a) Планы управления приоритетными ООПТ*. Для выбранных охраняемых природных территорий будут подготовлены или обновлены планы управления. Потенциальные ООПТ включают Таджикский Национальный Парк и Зоркульский Природный Заповедник в ГБАО, Ягнобский Национальный Парк в Согдийской области и Государственный Природный Заповедник "Тигровая балка" в Хатлонской области. Планы управления существуют не для всех ООПТ, а если они существуют, то они устарели. Эти планы являются критически важными инвестициями для эффективного управления ООПТ на благо страны и региона. Планы будут включать стандартные элементы – меры управления, меры по сохранению и восстановлению, защиту и обеспечение соблюдения, мониторинг, образование и осведомленность, взаимодействие с заинтересованными сторонами, экотуризм и отдых, приоритетные действия и связанные с ними расходы. Мероприятия по планированию будут включать картографирование границ, пространственное планирование, экономический и финансовый анализ и консультации с заинтересованными сторонами.

*(b) Реализация планов управления ООПТ.* Поддержка в реализации должны будут включать такие мероприятия, как создание систем и протоколов мониторинга, включая удаленный и полевой мониторинг, например, камеры, ловушки, дроны, опросы и т. д. Другие инвестиции в управление охраняемыми территориями включают туристические объекты, указатели, инфраструктуру защиты и планы восстановления защитить около 10 000 га на территории и вокруг него. Основные мероприятия, которые будет поддерживать проект, включают: a) a) демаркацию границ; b) установка информационных табло в местах, часто посещаемых местным населением и туристами; c) учет овец Марко Поло, Козерог и снежный барс и анализ их среды обитания; d) охранять и улучшать среду обитания основных видов, например, индийского гуся, тибетского улара, архара, горного козла, снежного барса и бухарского оленя; e) продвигать экотуризм и связанные с ним виды деятельности; и f) издание буклетов, карт с туристическими достопримечательностями, природными, историческими и культурными объектами.

**Подкомпонент 2.4. Восстановление ландшафтов и средства к существованию.**

Проект предоставит субгранты фермерам, объединившимся в ГОИ, для осуществления мелких инвестиций в средства к существованию на основе Планов Развития Сельских Поселений. ГРП КООС будет осуществлять техническое руководство данным подкомпонентом и контролировать управление субгрантами для бенефициаров.

Климатически оптимизированная практика и технологии производства культур. В рамках проекта будет осуществляться поддержка средств к существованию, основанных на земельных ресурсах сельскохозяйственных культур, посредством предоставления субгрантов на реализацию подпроектов, определенных и отобранных в вышеуказанных планах, группам фермеров, образующих группы общих интересов (ГОИ). Обе группы будут иметь право на получение грантов для решения проблем деградации, таких как засоление на уровне фермы, эрозия и низкая продуктивность, способами, которые могут увеличить доход членов группы и уменьшить воздействие деградации и повысить адаптацию к климату. Основное внимание будет уделяться внедрению таких практик, как: а) диверсификация сельскохозяйственных/садовых культур; б) улучшенные сорта сельскохозяйственных культур и биотехнологии, снижающие выбросы; в) внедрение водосберегающих культур и сортов и методы выращивания; г) меры по борьбе с эрозией, такие как увеличение растительного покрова по бокам линейной инфраструктуры, например, дорог, и посадка защитных поясов; д) сбор и переработка различных культур, включая охлаждение, хранение; е) снижение интенсивности обработки почвы и покровные культуры, севооборот, многолетние системы земледелия, выращивание глубоко укореняющихся видов растений; ё) увеличение поступления органического вещества в почву, переработка и использование навоза. Мероприятия и группы общих интересов будут приоритетными и определены в процессе планирования и им будет оказана поддержка для подготовки предложений. Суб-гранты, финансируемые проектом для ГОИ, не будут превышать 10,000 Долларов США и потребуют соответствия в размере 5%, если предоставляются наличными, или 10%, если предоставляются в натуральной форме в виде вкладов бенефициаров.

**Компонент 3. Координация и управление проектом.** Этот компонент будет финансировать операционные расходы на функции управления проектом, которые будут выполняться группой реализации проекта в рамках Комитета по охране окружающей среды. Ключевые функции включают закупки, финансовое управление, координацию, отчетность, а также мониторинг и оценку. ГРП КООС также будет нести ответственность за обеспечение соответствия проекта требованиям экологических и социальных стандартов, внимание к гендерным аспектам и участие граждан в своих соответствующих компонентах. Центральная ГРП КООС будет поддерживаться техническими подразделениями областного уровня, финансируемыми проектами, с основным персоналом в ключевых областях, таких как управление пастбищами, лесное хозяйство и сохранение биоразнообразия по мере необходимости.

Финансирование будет предоставлено для постоянных и/или краткосрочных специалистов по закупкам, финансовому менеджменту, мониторингу и оценке, а также техническая помощь в области экологического управления, социального развития и в других областях в соответствии с утвержденными планами работы и закупок. Финансирование также будет предоставлено для целевого обучения и других мероприятий в таких областях, как совместное планирование, интегрированное управление земельными ресурсами, совместное управление ресурсами и других соответствующих областях, чтобы помочь в наращивании потенциала существующего персонала КООС, особенно тех, кто несет ответственность за проект. Проект будет поддерживать представлением офисной мебели и оборудованием, дополнительных операционных расходов (включая командировочные) и частичных операционных расходов для районных офисов КООС, участвующих в проекте.

**1.3 Исполняющий Орган по Проекту**

Проект будет реализовать Комитет по охране окружающей среды (КООС). Полномочия КООС заключаются в координации политики и инвестиций в области устойчивого управления природными ресурсами, смягчения последствий изменения климата и адаптации к ним, экологического мониторинга и повышения осведомленности. ИО будет способствовать продвижению ключевых аспектов усилий по восстановлению ландшафтов в стране, а также поддерживать ряд мероприятий по устранению факторов деградации и использованию возможностей для повышения устойчивого управления земельными ресурсами. Управление всеми Компонентами будет осуществляться Группой Реализации Проекта (ГРП) в рамках КООС. ГРП КООС также будет отвечать за обеспечение соответствия проекта экологическим и социальным стандартам, уделять внимание гендерным аспектам и вовлечению граждан для своих определенных компонентов. Центральный офис ГРП КООС будут поддерживаться финансируемыми проектом техническими частями на уровне областей с ключевым персоналом в таких областях, как управление пастбищами, лесное хозяйство и сохранение биоразнообразия, если это необходимо.

ГРП привлекут специалиста по социальному развитию в городе Душанбе, которые будут обладать необходимым опытом и знаниями по стандартам управления социальными рисками ВБ и рамкам социальной оценки для обеспечения соответствия проекта новому ЭСРМ. Так как КООС имеют ограниченный опыт и знания по рассмотрению требований, связанных с новыми ЭСС, мероприятия по наращиванию потенциала ЭСРМ будут включены в план обязательств по ЭиС.

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

В этом проекте рассматриваются экологические и социальные аспекты с помощью подхода/структуры Всемирного банка по экологическим и социальным стандартам (ЭСС). Один из стандартов, ЭСС 2, касается труда и условий труда и ожидает, что исполняющий орган проекта (ИО) разработает процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). В соответствии с ЭСС 2, данный ПУТР был подготовлен для определения основных требований к персоналу и рисков, связанных с реализацией проекта, и помощи ИО в определении ресурсов, необходимых для решения трудовых вопросов. ПУТР – это динамичный документ, составление которого инициируется на ранней стадии подготовки проекта, затем он пересматривается и обновляется по ходу разработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описывается тип работников, которые могут быть задействованы проектом и руководством.

**1.5 Объем и структура ПУТР**

Объем ПРТО должен быть таким, как указано в ЭСС 2 Всемирного банка. Участие будет запланировано, как неотъемлемая часть экологической и социальной оценки проекта, а также его разработки и реализации. Этот отчет состоит из 10 глав. Глава 1 служит введением. Обзор использования рабочей силы в проекте представлен в Главе 2. Ключевые потенциальные трудовые риски перечислены в Главе 3. Законодательная база, регулирующая трудовую занятость в Республике Таджикистан, и анализ пробелов с анализом ЭСС 2 Всемирного банка обсуждается в Главе 4. Порядок реализации, требования к возрасту, политика и процедуры, а также сроки выполнения требований к персоналу представлены в последующих главах. Механизм рассмотрения жалоб и Управление подрядчиками представлены в последних двух главах 9 и 10 соответственно.

**2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ**

**2.1 Тип работников**

ЭСС 2 делит работников на непосредственных работников, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения. Проект может охватывать следующие категории работников: непосредственные работники и работники по контракту. Непосредственными работниками могут быть либо государственные гражданские служащие, либо те, кто привлекается проектом в качестве "технических консультантов". Отношения с первыми будут регулироваться нормами о государственной гражданской службе, отношения со вторыми будут регулироваться обоюдно согласованными договорами. Члены местного сообщества, в рамках проекта, будут привлекаться к общественным работам на общественных началах, основанием для этого будет служить индивидуальный или коллективный договор, а третьи стороны (подрядчики/субподрядчики) могут нанимать членов местного сообщества на несложные сезонные работы, масштабные работы, которые должны быть выполнены в течение короткого периода времени, в соответствии с агротехническими условиями (например, лесонасаждение, посадка, прореживание, сбор урожая и т.д.). Сообщества не будут участвовать в управлении трудовыми соглашениями и в процессе закупок; тем не менее, ожидается, что члены сообществ будут наняты в качестве работников Подрядчика, отношения которых будут регулироваться Планами Управления Подрядчиками. Что касается работников первичного снабжения, проект не занимается на постоянной основе непосредственно поиском товаров или материалов, необходимых для выполнения основных функций проекта. Работники по контракту будут наниматься по мере необходимости подрядчиками, субподрядчиками и другими посредниками, подробная информация о которых будет известна в ходе начала реализации мероприятий.

*Непосредственные работники.*Проект будет реализован Группой Реализации Проекта, которая будет сформирована КООС. Помимо центрального подразделения, реализация также будет поддерживаться через финансируемые проектом полевые координационные центры, расположенные ввыбранных проектных районах.

*Работники по контракту.* Ожидаются две широкие категории работников по контракту. Первая, это поставщики услуг консультантов, которые будут предоставлять услуги по поддержке исполняющему органу в реализации проекта. Вторая, персонал подрядчиков строительных работ должен быть привлечен к субподряду для организации строительных работ в рамках подпроектов.

*Общественные работники*. Члены местного сообщества будут привлекаться к общественным работам в рамках проекта на добровольной основе в результате индивидуального или коллективного соглашения, а третьи стороны (подрядчики/субподрядчики) могут нанимать членов местного сообщества на несложные сезонные крупномасштабные работы.

**2.2 Количество сотрудников проекта**

Точное количество работников проекта, которые будут задействованы в проекте, в настоящее время неизвестно. Однако, некоторые приблизительные цифры приведены ниже. Они основаны на текущем штате работников в городе Душанбе и в потенциальных регионах, которые будут охвачены Проектом, а также на предыдущих проектах аналогичного масштаба.

*Непосредственные работники.* Общее количество сотрудников ГРП, занятых в этом проекте, оценивается примерно в 20 человек. В центральном подразделении ГРП КООС персонал будет состоять из следующих сотрудников: Директор Проекта, Директор ГРП, полевой координатор проекта и координаторы компонентов. Проект намерен финансировать закупки, финансовое управление, специалистов по мониторингу и оценке (МиО), технических специалистов (например, по лесному хозяйству, пастбищам, управлению ООПТ, водным ресурсам, сельскому хозяйству), а также специалистов по экологическим и социальным/гендерным вопросам. Поддержка реализации будет также осуществляться через финансируемые проектом координационные центры на местах, расположенные в проектных районах. Эти сотрудники на местах будут обеспечивать критически важную связь с полевыми специалистами ГРП проекта , местными органами власти и бенефициарами. Назначенный Директор Проекта и координаторы компонентов будут государственными служащими, которым будут помогать местные специалисты. Кроме того, в региональных офисах АМИ будет работать ограниченное число технических специалистов, работающих на местах при поддержке проекта.

***Работники по контракту.*** На данный момент неизвестно точное количество нанимаемых по контракту работников проекта. Это станет известно в этапе реализации проекта. Работники по контракту будут включать:

* *Консультанты по технической помощи* будут наняты для исследований и задач по наращиванию потенциала. Предполагаемое количество нанимаемых консультантов – около 50.
* *Подрядчики и исполнители строительных работ*. Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 2 Проекта. Компоненты включают в себя восстановление и улучшение офисов лесхозов, пастбищных комиссий на районом уровне и отдельных особо охраняемых природных территорий, восстановление инфраструктуры пастбищ и улучшение доступа к удаленным пастбищам, например, улучшение дорог, водопоев, убежищ и загонов для скота посредством Предполагаемого количества рабочих в рамках трех компонентов составляет около 200 человек.

## **2.3 Характеристики трудовых ресурсов**

Учитывая характер нанимаемой рабочей силы проекта (в основном неквалифицированный и полуквалифицированный строительный персонал) и характеристики рынка рабочей силы в Республике Таджикистан, вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные работники, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что женщины на работу будут наняты со стороны ГРП, а также Подрядчиками в более ограниченном количестве. По оценкам, женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и это, вероятно, будут сотрудники по связям с общественностью и/или персонал, работающий в операционных офисах и лагерях (горничные, повара, уборщицы и т.д.). Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на местной основе, за исключением нескольких квалифицированных работников. Все работы будут переданы на подряд. Подрядчикам будет поощряться обучать и нанимать как можно больше работников из местных сообществ.

Исходя из опыта предыдущих проектов, реализованных КООС, все работники будут старше 18 лет и в среднем в возрасте 25-50 лет.

## **2.4 Сроки потребностей в трудовых ресурсах**

Непосредственные работники будут требоваться на полный рабочий день и круглый год на протяжении всего проекта. Услуга консультантов может потребоваться на полный рабочий день и на нерегулярной основе на протяжении всего проекта. По мере необходимости строительный персонал будет нанят по контракту. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может меняться в зависимости от погодных условий. Мобилизация рабочей силы в соответствии с типом работ и сезоном будет зависеть от подрядчиков.

# 3. ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ РИСКИ

*Риски в области безопасности и гигиене труда* (БГТ) умеренные и будут зависеть от типа выполняемых подпроектных работ. По оценкам, основные трудовые риски будут связаны с рисками для охраны труда и техники безопасности, связанными со строительством агро-логистических центров и реконструкцией зданий, такими как воздействие физических, химических и биологических опасностей во время строительных работ, использование тяжелого оборудования, опасность спотыкания и падения, воздействие шума и пыли, падающих предметов, воздействие опасных материалов и воздействие электрического тока в результате использования инструментов и оборудования. Поскольку строительные работы будут связаны с опасными работами, лица в возрасте до 18 лет не будут задействованы в строительных работах. Риски считаются умеренными, поскольку местные подрядные работники, скорее всего, будут неквалифицированными. Многие работники будут подвергаться опасностям для охраны труда и техники безопасности, включая, но не ограничиваясь:

* Электротехнические работы
* Воздействие химикатов (красок, растворителей, смазочных материалов и топлива, пестицидов, химических удобрений)
* Дорожно-транспортные происшествия
* Опасности при раскопках
* Подъем тяжелых сооружений
* Воздействие строительных веществ, переносимых по воздуху (пыль, кремнезем и асбест)
* Эргономические опасности при строительстве
* Опасности при сварке (пары, ожоги и радиация)
* Опасности стального монтажа и другие.

ГРП предпримут шаги для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих в результате, связанных или возникающих в процессе работы, путем минимизации, насколько это практически возможно, причин опасностей. В соответствии с передовой международной отраслевой практикой, что отражено в различных международно-признанных источниках, включая Руководство Группы Всемирного банка по охране окружающей среды, здоровья и безопасности, клиент рассмотрит области, которые включают (i) определение потенциальных опасностей для работников, особенно тех, которые могут быть опасными для жизни; (ii) обеспечение профилактических и защитных мер, включая изменение, замену или устранение опасных условий или веществ; (iii) обучение рабочих; (iv) документация и отчетность о несчастных случаях, заболеваниях и происшествиях на производстве; и (v) механизмы по предотвращению, готовности и реагированию на чрезвычайные ситуации. Требования о соблюдении передовой отраслевой практики и Руководства ЭЗБ будут включены в тендерные документы всех подрядчиков строительных работ. Все подрядчики должны будут соблюдать данные процедуры регулирования трудовых ресурсов, положения которых указаны в их контрактах, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС 2. В соответствии с ЕСМП все подрядчики будут обязаны гарантировать, что рабочие будут использовать базовые средства защиты, пройти базовое обучение по технике безопасности и другие профилактические меры, как предусмотрено в ЕСМП проекта.

Проект предлагает небольшую/среднюю инфраструктуру для строительства или восстановления генетических банков и центров агрологистики семенных лабораторий; поэтому ожидается, что большинство подрядчиков будут из местных районов. Ожидается, что большая часть рабочей силы будут наняты на местах, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Поэтому *риск притока рабочей силы* считается низким.

*Риск использования детского/принудительного труда* оценивается как Низкий, так как в соответствии с национальным законодательством подрядчики должны соблюдать минимальный возраст для трудоустройства и обоюдно согласованные письменные контракты. Однако, согласно Трудовому кодексу Республики Таджикистан, лица в возрасте от 14 до 16 лет также могут быть трудоустроены с сокращенным рабочим днем, на трудоустройство, которое не считается тяжелой или опасной, и с разрешения родителей, и во внеурочное время. Для строительных работ детский труд запрещен; для сельскохозяйственных работ фермеры могут нанимать своих детей, которые старше 14 лет, на приусадебные участки во внеурочное время, однако сельскохозяйственные труженики не считаются работниками проекта в соответствии с определением в ЭСС 2. ГРП будет контролировать выполнение контрактов, и в контракте от подрядчиков будет требоваться принятие обязательств по недопущению использования детского/принудительного труда, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии детского/принудительного труда.

*Риск сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД)* оценивается как умеренный на основании Оценки СЭН/СД, выполненной в ходе подготовки проекта. Проект будет рассчитывать скорее исключительно на местную рабочую силу для всех видов деятельности по управлению ландшафтом и ресурсами. Таким образом, особое внимание должно быть уделено тому, чтобы рабочая атмосфера была дружественной, а все методы управления трудовыми ресурсами соответствовали положениям ЭСС 2 - все работники должны быть наняты справедливо без дискриминации и чтобы не возникало рисков детского/принудительного труда, а также безопасных и здоровых условий с особым учетом ситуации COVID-19. Все это включено в дизайн проекта и будет доработано в ходе его реализации.

*Трудовые риски, связанные с подрядными работниками на уровне подпроекта*. Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство нанятых по контракту рабочих будут местные жители, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Все подрядчики должны будут иметь письменный контракт со своими работниками, материально соответствующий цели ЭСС 2, в частности, о детском и принудительном труде.

*Риски занятости*. Рабочий персонал будет нанят со стороны ГРП, либо непосредственно в качестве постоянного персонала, либо косвенно в рамках контрактов с фирмами, НПО или поставщиками услуг. Опыт реализации Проекта ЭЛМАРЛ, финансируемого Всемирным Банком показывает, что субподрядчики строительных работ практикуют заключение трудовых договоров и официальные платежные ведомости своим работникам, поскольку они обязаны соблюдать все правовые и нормативные трудовые и бухгалтерские процедуры в рамках, предоставленных Правительством Республики Таджикистан Займов/Грантов. Существует риск того, что нынешняя практика неучтенного рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу будет продолжаться. По мнению руководства, ГРП полагается на проекты, финансируемые донорами, и утверждает бюджеты по каждому проекту, и не может превышать бюджетные потолки. ГРП будет отслеживать часы работы персонала, заполняя табели учета рабочего времени и ограничивая сверхурочные часы.

**4.** **КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

**4.1. Национальное законодательство**

*Конституция Республики Таджикистан (принята 6 ноября 1994 года) содержит правовые положения об условиях труда и охране труда. Он предоставляет каждому право на:*

**Безопасный труд. Запрещается использование труда женщин и молодежи на опасных и подземных** работах, а также на работах с опасными условиями труда (Статья 35);

**Право на отдых.** Это право обеспечивается установлением рабочего времени и предоставлением ежегодного отпуска, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законодательством (Статья 37);

**Охрана здоровья.** Государство принимает меры по улучшению окружающей среды, развитию массового спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и

**Социальное обеспечение** по старости в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в других случаях, предусмотренных законом (Статья 39).

*Трудовой кодекс Республики Таджикистан (от 26 июля 2016 года)* является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, напрямую связанные с защитой прав и свобод сторон трудовых отношений, установлением минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ трудоустройства, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущества, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещенными.

### **4.1.1 Соответствующие правовые положения трудового законодательства**

*Принудительный труд и детский труд.*Статья 8 Трудового кодекса 2016 года запрещает принудительный труд. Кодекс также устанавливает минимальный возраст, при котором ребенок может быть трудоустроен, а также условия, при которых дети могут работать (статьи 113, 67 и 174). Минимальный возраст для трудоустройства составляет 15 лет, но в некоторых случаях профессионального обучения легкая работа может быть разрешена для 14-летних (статья 174). Кроме того, существуют некоторые ограничения на то, какой вид работы могут выполнять работники в возрасте до 18 лет и какие часы работы допустимы. Примеры трудовых ограничений включают то, что лица в возрасте от 14 до 15 лет не могут работать более 24 часов в неделю, а лица моложе 18 лет не могут работать более 35 часов в неделю; в течение учебного года максимальное количество часов составляет половину от этого, 12 и 17,5 часов соответственно. Статья 216 Закона запрещает использование труда женщин на тяжелых и опасных работах. Существует перечень работ, запрещенных для использования труда женщин, и минимальные нормы веса, подъем и доставка которых разрешены для женщин.

*Заработная плата и вычеты*. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (Статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация за работу в пустынях, других засушливых («безводных») и горных районах.

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

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

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

*Отпуск*. Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники моложе 18 лет должны получать не менее 30 дней, а работники с ограниченными возможностями - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней.

Отпуск без сохранения заработной платы также может быть взят определенными группами людей и может также быть включено в контрактах. При увольнении сотрудникам оплачивается неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Женщинам предоставляется декретный отпуск продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 100-дневный отпуск после родов на 100 дней с выплатой пособий из государственного социального страхования. Декретный отпуск исчисляется суммарно и выплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск, пока ребенку не исполнится шесть месяцев, опять же, оплачиваемый социальным страхованием. Она может брать неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее позиция гарантирована по возвращении из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск «по уходу за ребенком» может быть использован отцом, дедушкой и бабушкой или другими родственниками/опекунами, если они действительно несут ответственность за уход за ребенком.

*Сверхурочная работа.* Сверхурочные работы могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются с компенсационным временем или по ставке, как минимум в два раза превышающей обычную ставку. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в контракте.

*Трудовые споры.*К трудовым спорам относятся «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде Республики Таджикистан и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом), коллективным договором и контрактами» (Статья 189). Споры могут рассматриваться комиссиями, которые создаются «наравне с работодателем и структурами, представляющими интересы работников, …» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах (Статья 191). Комиссии должны рассмотреть вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии, или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, но это должно быть в течение 10 дней с момента принятия решения (или непринятия решения). Кроме того, государственный прокурор может подать апелляцию, если решение противоречит закону «или другим нормативным актам» (Статья 192).

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

По сравнению с индивидуальными спорами коллективные споры - это «неурегулированные несоответствия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по установлению и изменению условий труда на предприятиях, подписанию и выполнению коллективных договоров и контрактов, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, коллективных договоров и контрактов». Посредники выбираются по соглашению сторон (то есть представители профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «в сотрудничестве с администрацией района или города» (Статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в течение 10 дней. Если соглашение не может быть достигнуто, дело передается в трудовой коллектив или профсоюз, который может использовать все средства закона для решения вопроса, включая забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативных актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

*Жалобы*. Закон об обращениях физических и юридических лиц (от 23 июля 2016 года) содержит правовые положения об установленных каналах информации, по которым граждане могут подавать свои жалобы, запросы и претензии. В статье 14 Закона установлены сроки рассмотрения жалоб: 15 дней с даты поступления, не требующие дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для обращений, нуждающихся в дополнительном изучении.

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

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

* Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда и безопасности труда на каждом рабочем месте;
* Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование);
* Обеспечить соответствующий режим работы и отдыха;
* Обучить работников их работе и безопасным методам работы;
* Предоставить инструкции по охране труда;
* Протестировать и проверять знания работников о безопасном выполнении работ;
* Проводить аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет;
* Расследовать несчастные случаи;
* Предоставить санитарные и медицинские услуги;
* Обеспечить доступ в помещения государственных служащих; и
* Обеспечить социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

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

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

Работодатели со штатом более 50 человек должны создать Службу Охраны Труда. Это требование должно выполняться ГРП КООС и ЦУП АМИ и будет одним из требований для подрядчиков строительных работ с более чем 50 работниками.

Закон дает работникам право отказываться выполнять работу, нарушающую требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые во вредных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае потери трудоспособности или смерти, работодатели должны предоставить компенсацию, кратную среднегодовому заработку, а также другие суммы, требуемые по закону.

## **4.2 Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС)- ЭСС 2**

Условия Всемирного Банка, касающиеся труда, изложены в ЭСС 2. Это помогает Заемщикам в продвижении прочных взаимоотношений между сотрудниками и руководством, и повышении выгод развития проекта за счет справедливого отношения к работникам проекта и обеспечения безопасных и здоровых рабочих условий. Ключевые цели ЭСС 2 это:

* Содействовать безопасности и здоровью на работе;
* Содействовать справедливому обращению, недопущению дискриминации и равным возможностям для сотрудников проекта;
* Защищать проектных работников, включая уязвимых работников, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, нанятых по контракту работников, общественных работников и работников первичного снабжения, в случае необходимости;
* Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров сотрудников проекта в соответствии с национальным законодательством; и
* Предоставить работникам проекта доступные средства для обсуждения проблем на рабочем месте.

ЭСС 2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных и мигрантов. Если государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут по-прежнему подчиняться условиям и положениям их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, если только не произошла эффективная правовая передача их трудоустройства или участия в проекте. ЭСС 2 не распространяется на государственных гражданских служащих.

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

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация, касающиеся условий и положений их найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (включая любые применимые коллективные соглашения), включая их права, связанные с продолжительностью рабочего времени, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами, а также те, которые вытекают из требований настоящего ЭСС. Эта информация и документация будут предоставлены в начале рабочих отношений и при любых существенных изменениях условий или положений найма.

Для получения более подробной информации об Экологических и Социальных Стандартах Всемирного банка, пожалуйста перейдите по ссылкам ниже:

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

и на русском

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

**4.3 Пробелы политики**

**Краткое изложение требований Всемирного банка и ключевые пробелы с правовыми требованиями Республики Таджикистан**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ЭСС и Тематика** | **Основные требования ВБ** | **Ключевые требования/ пробелы в нормативно-правовой базе РТ** | **Принципы, которым должен следовать Проект** |
| 1. Условия труда и регулирование трудовых отношений | * Процедуры управления трудовыми ресурсами в письменном виде * Положения и условия трудоустройства * Недопущение дискриминации и равные возможности * Организации работников * Разработанные Планы по Управлению трудовыми ресурсами, включая Гарантирование ЕСМП подрядчиком | * Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия трудоустройства * Особые требования о недопущении дискриминации и требования о равных возможностях * Отсутствуют Положения о Планах Управления трудовыми ресурсами. | ПУТР, разработанный для проекта. Условия и положения в ПУТР соответствуют национальному законодательству. |
| 1. Защита рабочей силы | * Запрет на использование детского труда * Запрет на использование принудительного труда | * Запрещается принудительный труд (требуется свободное волеизъявление) * Определение детского труда * Была принята Национальная государственная программа по искоренению наихудших форм детского труда * Способствует искоренению опасных форм детского труда для детей младше 18 лет. | Дети младше 18 лет не будут участвовать в строительных работах, строительстве и обслуживании теплиц. |
| 1. Механизм рассмотрения жалоб | * Для лиц, затронутых проектом должен быть предусмотрен. * Для непосредственных работников и работников по контракту должен быть предусмотрен отдельный МРЖ * В рамках МРЖ должна быть предоставлена возможность подачи анонимных жалоб. | * Не предусмотрен МРЖ для проекта. * Однако можно обращаться в: а) комиссию по примирению; б) Инспекцию труда при Министерстве Труда; и в) судебную инстанцию. * Регистрация жалоб и последующие процедуры изложены в Законе об обращениях физических и юридических лиц. Анонимные жалобы не принимаются. | ЦУП разработает МРЖ для своих работников (непосредственных работников) в соответствии с этим ПУТР. Подрядчики будут устанавливать и поддерживать МРЖ для своих сотрудников.  Анонимные жалобы принимаются в рамках МРЖ конкретного проекта. |
| 1. Охрана труда и техника безопасности | * Подробная процедура, необходимая для каждого проекта. * Требования по защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению проблем; и * Мониторинг выполнения ГБТ | Нет никакой подробной процедуры, характерной для каждого проекта. | РМУЭСОМ определит рамочный подход. ЕСМП для конкретных участков будет включать меры по ГБТ и планы мониторинга. |
| 1. Категория работников | * Устанавливает 4 категории работников. | Никаких ссылок на работников сообщества и первичного снабжения | Предполагается, что члены сообществ могут быть наняты в качестве рабочей силы подрядчика. В некоторых проектных работах по лесопосадкам могут быть задействованы члены сообществ на добровольной основе.  Меры по отбору и мониторингу будут представлены в соответствии с настоящим ПУТР. |
| 1. Минимальный возраст работников | * Лицам в возрасте от 14 до 18 лет не разрешается работать. | * Работа разрешена для лиц старше 15 лет, но с разрешения опекуна. | Все работники должны быть в возрасте 18 лет или старше для выполнения строительных работ. |

**5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ**

Координатор Проекта ГРП контролирует и руководит всеми работниками, связанных с проектом. Специалист по Социальному Развитию ГРП (национальный уровень) несут ответственность за:

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

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

* Соблюдать процедуры управления трудовыми ресурсами и требования по охране труда и технике безопасности, указанные в контрактах, подписанных с ЦУП. Если количество рабочих (непосредственных + по контракту) превышает 50, то подрядчики разработают свои собственные ПУТР и планы ГБТ. Эти процедуры и планы будут представлены Директору ГРП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на местах.
* Обеспечить работников проекта средствами индивидуальной защиты и одеждой;
* Контролировать выполнение субподрядчиками процедур управления трудовых ресурсов и требований по охране труда и технике безопасности.
* Вести записи найма и трудоустройства работников по контракту, как это предусмотрено их контрактами.
* Четко сообщить всем работникам описание должностных обязанностей и условия трудоустройства.
* Убедитесь, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком / субподрядчиком, знает выделенный номер телефона ГРП, адрес электронной почты и веб-портал, через который любой может подавать жалобы.
* Проводить вводный инструктаж (в том числе социальный) и регулярное обучение сотрудников о требованиях по охране труда, включая обучение по их правам в соответствии с законодательством Республики Таджикистан, рискам, связанными с их работой, и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
* В сотрудничестве со специалистом ГРП по социальному развитию провести обучение по процедурам управления трудовых ресурсов и технике безопасности для управления производительностью субподрядчиков.
* Убедиться, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ, и контролируют соблюдение Кодекса.
* В свете рисков, связанных с COVID-19, будет применяться "Временное руководство по учету COVID-19 ЭСРМ/гарантиям: Соображения по COVID-19 в проектах строительства/гражданских работ".

# 6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и положения занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в ОРП, будут выполняться подрядчиками и контролироваться специалистом МиО ГРП, для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

* Процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
* Заявления о трудоустройстве будут рассматриваться только в том случае, если они поданы через официальные процедуры подачи заявок, установленные подрядчиками.
* До приема на работу будут предоставлены четкие описания должностных обязанностей, в которых будут объяснены навыки, необходимые для каждой должности.
* У всех рабочих будут письменные контракты с описанием условий и положений работы и объяснение их содержания. Работники подписывают трудовой договор, включающий стандартный Кодекс поведения, в котором рассматриваются меры по предотвращению сексуальной эксплуатации и злоупотреблений/сексуальных домогательств (СЭН/СД).
* Неквалифицированная рабочая сила будет преимущественно набираться из затронутых сообществ, поселений и муниципалитетов, не менее 50 процентов.
* Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до ожидаемой даты освобождения.
* Нанятые по контракту работники не будут платить никаких сборов за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство должны быть понесены, они будут оплачены работодателем (в этом случае «Работодатель» будет подрядчиком).
* В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия и положения трудоустройства будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон.
* Помимо письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и положений трудоустройства.
* Следует отметить, что проблем, связанных с языком, не ожидается, но если они возникнут, при необходимости работникам будет предоставлен устный перевод.
* Иностранным работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Республике Таджикистан.
* Все работники должны быть в возрасте 18 лет или старше для выполнения строительных работ. Это будет требованием в контрактах ГРП с подрядчиками строительных работ. ГРП будет следить за тем, чтобы строительные работники моложе 18 лет не работали, но женщины не привлекаются к опасным и тяжелым работам.
* Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется регламентом внутреннего трудового распорядка, утверждаемым работодателем после предварительной консультации с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

# 7. ВОЗРАСТ ДЛЯ ЗАНЯТОСТИ

Законодательство Республики Таджикистан запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «работу с вредными и тяжелыми условиями труда», и существуют особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий занятости. ГРП КООС будет следить за тем, чтобы строительные рабочие моложе 18 лет не были наняты, если только они не были наняты для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем (во внеурочное время с разрешения опекуна).

Подрядчики должны будут подтвердить личность и возраст всех рабочих. Для этого от работников потребуется предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, или медицинскую или школьную карту. Если обнаруживается, что на проекте работает ребенок, не достигший минимального возраста, будут приняты меры к немедленному прекращению работы или найма ребенка в соответствии с принципами ответственности, учитывая наилучшие интересы ребенка.

**8. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ ЗАНЯТОСТИ**

Условия и положения, применимые к сотрудникам ГРП, изложены в «Регламенте о кадрах». Эти внутренние трудовые правила и положения будут применяться ко всем сотрудникам ГРП назначенным для работы над проектом (непосредственные работники). Постановления и условия непосредственных работников на неполный рабочий день (на полставки) определяются их индивидуальными контрактами.

ГРП применяет два типа трудовых договоров: трудовые договоры на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников — это постоянные сотрудники с годичными трудовыми договорами с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры приема на работу документируются и хранятся в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. Контракты персонала ГРП должны быть правильно задокументированы. Ежемесячные табели учета рабочего времени также подаются и бережно хранятся. Практикуется и фиксируется на бумаге сорок часов занятости в неделю.

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

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

**9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

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

В рамках проекта также будет создан отдельный МРЖ для работников проекта. По существу, он будет на трех уровнях – на уровне подрядчика, местный (Координаторы ГРП в районах) и национальный (в Душанбе в центральном офисе ГРП). МРЖ для проекта и МРЖ для работников проекта позволяют подавать **анонимные жалобы** в соответствии с ЭСС Всемирного банка. В рамках МРЖ будет создано специальное окно или канал поступления на уровне ГРП КООС для рассмотрения жалоб по СЭН/СД, чтобы обеспечить конфиденциальность и достоинство работников проекта.

**9.1 Структура МРЖ работника**

МРЖ для данного проекта структурирован на трех уровнях: местный, на уровне подрядчика и национальный/ГРП.

**Подрядчик:** Подрядчики будут устанавливать и поддерживать МРЖ для своих сотрудников в соответствии с настоящим ПУТР. Подрядчик назначит контактное лицо, ответственное за рассмотрение и обработку жалоб (СРЖ) для подачи жалоб и обращений. Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 15 дней, она будет передана на национальный уровень в ГРП КООС.

**Местный уровень**: Координаторы ГРП на районном уровне будут способствовать осуществлению МРЖ для работников проекта на местном уровне. Жалобы будут подаваться соответствующими координаторами ГРП. Если жалобы не будут разрешены, они будут переданы на национальный уровень.

**Национальный уровень**: Группа по рассмотрению жалоб (ГРЖ) возглавляется Координатором проекта ГРП, в составе специалистов ЭиС ЦУП, представителями КООС, Трудовой инспекции при МТМЗ, а также соответствующих государственных учреждений и предприятий. Специалист по Социальному Развитию ГРП будет выполнять функции Секретаря группы и национального координатора Службы Рассмотрения Жалоб (СРЖ), для подачи жалоб и возражений, полученных непосредственно или переданных от подрядчиков. Он/Она будет отвечать за сортировку количества и типов всех жалоб и вопросов, полученных от сотрудников проекта из целевых регионов.

Срок разрешение жалобы на национальном уровне составит **15 дней** с момента получения жалобы, не требующей дополнительного изучения и исследования, и **30 дней для обращений**, требующих дополнительного изучения. Заявитель будет проинформирован о результате немедленно, и самое позднее, в течение 5 дней с момента принятия решения.

*Механизм обращений.* Если жалоба все еще не разрешена к удовлетворению заявителя, то он/она может подать свою жалобу в соответствующую судебную инстанцию.

**9.2 Журнал регистрации Жалоб**

Специалист ГРП по социальному развитию и Службы Рассмотрения Жалоб будут вести журналы учета жалоб на местах в целях обеспечения того, чтобы каждой поданной жалобе был присвоен индивидуальный учетный номер, и она надлежащим образом затем отслеживалась на этом основании, а все зафиксированные действия были выполнены. МРЖ для конкретного проекта позволяет подавать анонимные жалобы. При получении отзывов, в том числе жалоб, определяется следующее:

* Тип обращения;
* Категория обращения;
* Лица, ответственные за рассмотрение и принятие мер в отношении обращения;
* Крайний срок разрешения обращения; и
* Согласованный План Действий.

Специалист ГРП по социальному развитию и Службы Рассмотрения Жалоб будут обеспечивать, чтобы каждая жалоба имела индивидуальный учетный номер и надлежащим образом отслеживалась, а зафиксированные действия выполнялись. МРЖ для конкретного проекта позволяет подавать анонимные жалобы. Журнал регистрации жалоб должен содержать в себе следующую информацию:

* Имя человека, его/ее местонахождение и детали его/ее жалобы;
* Дата подачи жалобы;
* Дата загрузки журнала жалоб в базу данных проекта;
* Сведения о предлагаемых корректирующих действиях, наименование утверждающего органа;
* Дата, когда предлагаемое корректирующее действие было отправлено заявителю (при необходимости);
* Сведения о заседании Группы по рассмотрению жалоб (при необходимости);
* Дата, когда жалоба была закрыта; и
* Дата, когда ответ был отправлен заявителю.

**9.3 Отчетность и Мониторинг по Жалобам**

Служба Рассмотрения Жалоб несет ответственность за:

* Ведение журнала жалоб по полученным жалобам на региональном уровне;
* Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению; и
* Предоставление ежеквартальных отчетов о механизмах МРЖ специалисту ГРП по Социальному Развитию.

Специалист ГРП по Социальному Развитию несет ответственность за:

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

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

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

ГРП и его субподрядчики будут использовать Стандартные закупочные документы Банка на 2017 год для тендеров и контрактов, которые включают положения ЭСРМ ВБ о требованиях к труду, охране труда и технике безопасности. В рамках процесса выбора подрядчиков, которые будут нанимать рабочих по контракту, ГРП могут рассмотреть следующую информацию:

* Информация в открытых источниках, например, в корпоративных реестрах и публичных документах, касающихся нарушений применимого трудового законодательства, включая отчеты инспекций труда и других правоохранительных органов;
* Лицензии, регистрации, разрешения и согласования для ведения бизнеса;
* Документы, касающиеся системы управления трудовыми ресурсами и системы охраны труда и техники безопасности (например, Руководства по кадрам, программа безопасности);
* Определение персонала по управлению трудовыми ресурсами и безопасности, а также медицинского персонала, их квалификаций и сертификатов;
* Записи судебных разбирательств, связанных с трудовыми отношениями;
* Сертификаты/разрешения/обучение рабочих для выполнения необходимых работ;
* Записи о нарушениях безопасности и здоровья, а также ответные меры;
* Записи о несчастных случаях и смертельных исходах, а также уведомления властям;
* Записи о требуемых по закону льготах работникам и доказательств зачисления работников в соответствующие программы;
* Записи о заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную плату;
* Определение членов комитета по безопасности и записи заседаний; и
* Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, демонстрирующие включение положений и условий, отражающих ЭСС 2 или эквивалентные требования.

**9.4 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка**

Сообщества и отдельные лица, которые полагают, что испытывают неблагоприятное воздействие проекта, поддерживаемого Всемирном банком (ВБ), вправе направлять жалобы посредством существующих на проектном уровне механизмов подачи и рассмотрения жалоб или через Службу ВБ подачи и рассмотрения жалоб (СПРЖ). СПРЖ обеспечивает незамедлительное рассмотрение полученных жалоб, направленных на разрешение связанных с проектом вопросов. Затрагиваемые проектом сообщества и отдельные лица вправе направлять жалобы в независимую Инспекционную панель ВБ, которая определяет, нанесло или могло ли нанести вред несоблюдение политики и процедур ВБ. Жалобы могут быть поданы в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного Банка, и руководству банка была предоставлена возможность ответить на них. Информацию о том, как подавать жалобы в корпоративную Службу по рассмотрению жалоб Всемирного банка (СПРЖ), можно получить на сайте *<http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>*. Чтобы ознакомиться с порядком подачи жалоб в Инспекционную комиссию Всемирного банка, пожалуйста, перейдите по следующей ссылке *[www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org/)*. Жалоба может быть подана на английском, таджикском или русском языках, однако для рассмотрения жалоб, поданных не на английском языке, потребуется дополнительное время. Жалоба может быть подана в СПРЖ Банка по следующей электронной почте: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)

Сообщества и отдельные лица, которые считают, что на них негативно влияет проект, поддерживаемый Всемирным банком, также могут обращаться с жалобами непосредственно в Банк через страновой офис Банка по следующим каналам.

По телефону: +992 48 701-5810

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

По электронной почте: [tajikistan@worldbank.org](mailto:tajikistan@worldbank.org)

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное воздействие(я), которое предположительно вызвано или может быть вызвано проектом, поддерживаемым Банком. В ней должны присутствовать имеющиеся документы и переписка, при наличии возможности. Заявитель может также указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе следует указать заявителя(ей) или назначенного представителя (представителей) и предоставить контактную информацию. Жалобы, поданные через СПРЖ, оперативно рассматриваются, что позволяет быстро реагировать на проблемы, связанные с проектом.

# 10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся труда, гигиены и охраны труда, как это предусмотрено Стандартными документами о закупках Всемирного банка и законодательством Республики Таджикистан.

ГРП будет управлять и наблюдать за работой подрядчиков, в отношении нанятых по контракту рабочих, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур управления трудовых ресурсов. Сюда могут входить периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проекта и рабочих площадок, а также записей и отчетов о регулировании трудовых отношений, составленных подрядчиками. Записи и отчеты по регулированию трудовых отношений подрядчиков, которые могут быть просмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых контрактов или механизмов между третьими сторонами и нанятыми по контракту работниками, записи, относящиеся к полученным жалобам и их разрешению, отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий, записи, относящиеся к инцидентам несоблюдения национального законодательства, и записи обучения, предоставленного для нанятых по контракту рабочих, для объяснения рисков гигиены и охраны труда и профилактических мер.

1. ROAM provides analytical outputs on (i) land degradation and deforestation geospatial/ biophysical aspects and; (ii) economic modeling within a framework that assess the social, political and institutional readiness to implement large-scale restoration. [↑](#footnote-ref-1)
2. Under the KfW supported project *“Climate Adaptation through Sustainable Forestry in Important River Catchment Areas in Tajikistan*” a methodology for the preparation of participatory forest management plans for SFEs has been developed. At present only Khovaling SFE, a project site for KfW has a such a plan. [↑](#footnote-ref-4)