

**Министерство сельского хозяйства и Агентство по реализации
проектов в области агропромышленного комплекса
и продовольственного обеспечения Республики Узбекистана**

Проект «Модернизация сельского хозяйства Республики Узбекистан»

ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Ташкент, Узбекистан

Декабрь, 2019 год

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| 1. Описание Проекта | 3 |
| 1.1. Обоснование и цели развития Проекта..... | 3 |
| 1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции..... | 3 |
| 1.3 Исполнительное Агентство | 4 |
| 2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ | 5 |
| 2.1 Виды работников..... | 5 |
| 2.2 Количество работников проекта..... | 6 |
| 2.3 Характеристики работников проекта | 7 |
| 2.4 Регулирование сроков согласно трудовому законодательству | 7 |
| 3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ | 7 |
| 4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ | 10 |
| 5. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ | 14 |
| 6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСО 2 | 17 |
| 7. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСО ВСЕМИРНОГО БАНКА | 18 |
| 8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ | 21 |
| 9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА | 23 |
| 10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ | 23 |
| 11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ | 24 |
| 12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ | 25 |
| 13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ | 25 |

1. Описание Проекта

1.1. Обоснование и цели развития Проекта

Предлагаемый Проект Модернизации сельского хозяйства (МСХ) поддерживает амбициозную стратегию Правительства Узбекистана (ПУз) по реформированию сельского хозяйства в целях успешного перехода к рыночно-ориентированному и всестороннему сектору сельского хозяйства. Сельскохозяйственные реформы являются важнейшей частью общего комплекта реформ, организованных по двум основным направлениям, необходимым для этого перехода: (i) повышение роли рынков и частного сектора в экономике; и (ii) усиление интеграции. Предлагаемый проект занимает центральное место в общем взаимодействии Группы Всемирного банка (ГВБ) с Узбекистаном, как это описано в пересмотренной Рамочной программе странового партнерства на 2016-2020 годы.

Проект соответствует стратегии развития Правительства Узбекистана на 2017-2021 гг. Основные приоритеты экономической реформы в рамках Стратегии развития: достижение высоких и устойчивых темпов всестороннего экономического роста и создание рабочих мест, а также повышение качества и эффективности государственных услуг. Приоритетными направлениями являются повышение конкурентоспособности экономики и рост, с ориентацией на экспорт, диверсификация промышленности и снижение роли государства в пользу частного и рыночного производства. Для достижения этих целей ПУз уделило особое внимание укреплению фискальной, денежно-кредитной и финансовой политики, снижению налогового бремени, устранению внешних и внутренних ценовых диспропорций, сдерживающих формирование рынков, а также укреплению и развитию банковского и финансового секторов.

Предлагаемая **цель разработки проекта** - создание условий для перехода к рыночно-ориентированному и интегрированному сельскому хозяйству в Узбекистане.

Успех проекта будет отслеживаться на основании достижения следующих **ключевых показателей**:

- Выгодоприобретатели удовлетворены услугами проекта (расширение, финансирование, логистика, информация о рынке) (Показатель вовлеченности граждан).
- Фермеры внедряют более совершенные сельскохозяйственные технологии (Показатель корпоративных результатов).
- Доля сельскохозяйственных предприятий, получивших поддержку в рамках проекта, который создал и поддержал официальные связи в цепочке создания стоимости с фермерами.
- Доля продукции, которая экспортируется через агро-логистические центры при поддержке проекта.

1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

Проект направлен на создание основ для глубокой структурной трансформации сельского хозяйства Узбекистана, особенно в области садоводства, для стимулирования ориентации на рынок и интеграции. Компонент 1 сфокусирован на обеспечении комплекса мероприятий, необходимых для начала и восстановления инновационной системы сельскохозяйственных знаний, пригодной для сельского хозяйства, ориентированного на рынок. С помощью Компонента 2 будут созданы условия,

необходимые для привлечения частных инвесторов в развитие производственно-сбытовых цепочек, чтобы обеспечить более широкое участие фермеров. Компонент 3 - облегчит доступ к рынкам и торговле. Компонент 4 – поддержит управление проектом.

Целью развития проекта (ЦРП) является повышение производительности сельскохозяйственных услуг и поддержка цепочек создания стоимости в садоводстве, ориентированных на рынок. Четыре компонента для достижения цели развития заключаются в следующем:

Компонент 1: Укрепление создания и оказания основных сельскохозяйственных услуг. Цель данного компонента - начало активизации и модернизации общественных сельскохозяйственных знаний и инноваций, которым ранее уделялось должного внимания, а также формирование человеческого капитала фермеров с концентрацией усилий на: (i) прикладные научные исследования в области сельского хозяйства, (ii) производство семян/рассады, (iii) управление плодородием почв и (iv) услуги по распространению сельскохозяйственных знаний. Проект поможет укрепить институты и разработать механизмы для объединения исследований, распространения знаний и частного сектора для лучшего определения приоритетов прикладных исследований, которые будут своевременно и скоординировано разрешать проблемы, с которыми сталкиваются фермеры и сельскохозяйственные предприятия и предоставлять результаты исследований конечным бенефициарам.

Компонент 2: Развитие комплексных производственно-сбытовых цепочек. Цели этого компонента - содействие в участии фермеров в новых возможностях роста и инвестиций, создаваемых благодаря экономической либерализации и диверсификации сельского хозяйства, поддержка коллективных действий фермеров и создание условий для образования продуктивного партнерства/кластеров между фермерскими группами и сельскохозяйственными предприятиями. Данная цель будет достигнута за счет сочетания технической поддержки, оказываемой в рамках Компонента 1, и экспериментального внедрения двух кредитных окон, которые обеспечат долгосрочное финансирование с учетом потребностей фермеров и сельскохозяйственных предприятий.

Компонент 3: Содействие торговле и сбыту. Целями данного компонента являются снижение транзакционных/торговых издержек и расширение географии экспорта с упором на усовершенствование: (i) агрологистика; (ii) фитосанитарный потенциал; и (iii) сбор и распространение информации о сельскохозяйственных рынках.

Компонент 4: Поддержка управления проектами. Этот компонент будет поддерживать управление проектом, координацию, мониторинг и оценку, а также реализацию экологических и социальных мер в рамках Экологической и социальной системы Всемирного банка.

1.3 Исполнительное Агентство

Главным агентством по реализации проекта будет Агентство по реализации проектов в области агропромышленного комплекса и продовольственного обеспечения Узбекистана («UzAIFSA»). «UzAIFSA», ранее Агентство по реструктуризации сельскохозяйственных предприятий (АРСП) при Министерстве сельского и водного хозяйства Республики Узбекистан, было создано согласно постановлению Кабинета Министров № 356 от 19.08.1998 года. В 2018 г., АРСП было реорганизовано в связи с разделением Министерства сельского хозяйства и водных ресурсов на два отдельных министерства (Министерство сельского хозяйства и Министерство водных ресурсов, соответственно). Агентство «UzAIFSA» было основано в соответствии с

Постановлением Кабинета Министров № 940, от 21.11.2018 (<http://lex.uz/ru/docs/4072905>).

«UzAIFSA» было создано для развития агропромышленного комплекса и предпринимательства. Агентство несет ответственность за оказание содействия в разработке и реализации проектов в области сельского хозяйства и продовольственного обеспечения, развития и поддержки предпринимательства.

«UzAIFSA» обладает большим опытом в реализации всех проектов в области управления сельским хозяйством и водными ресурсами, финансируемых донорами, и хорошим послужным списком тесной работы с отраслевыми министерствами для реализации конкретных программ. Послужной список в области реализации защитных мер в рамках проектов, реализованных ВБ (Развитие садоводства, животноводства и адаптация климата для проектов в бассейне Аральского моря), в целом положителен, что свидетельствует о том, что «UzAIFSA» обладает хорошим институциональным и кадровым потенциалом для обеспечения социальных и экологических защитных мер в рамках предлагаемого проекта.

В настоящее время, в «UzAIFSA» работает 139 сотрудников, 15% из них – женщины, которые управляют более чем 10 проектами поддерживаемых Всемирным банком, АБР и другими партнерами по развитию, по всей стране.

Предполагается, что с принятием Стратегии развития сельского хозяйства в Узбекистане на период 2020-2030 гг., «UzAIFSA» будет реорганизована в Агентство по реализации проектов при Министерстве сельского хозяйства и будет отвечать за реализацию проектов Сектора сельского хозяйства, включая подсекторы садоводства и животноводства.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ

2.1 Виды работников

Согласно ЭОС 2, работники разделяются на следующие типы: основные работники, наемные работники, местные работники, и работники основных поставщиков.

Основные работники. Проект будет реализован «UzAIFSA». Помимо национальной ГРП, предполагается наличие региональных координаторов, по крайней мере по одному в каждом из двух проектных регионов, где планируется строительство Агрологистических центров в Бухарской и Хорезмской областях.

Наемные работники. Предполагается, наличие двух широких категорий наемных работников. Во-первых, это консультанты-поставщики услуг, которые будут предоставлять вспомогательные услуги Исполнительному агентству. Во-вторых, это строительный персонал подрядчиков, с которыми будет заключен контракты для организации строительных работ в рамках подпроектов.

Работники местных сообществ не будут участвовать в проекте. Местное сообщество не будут участвовать в закупках и управлении какими-либо контрактами. Местные жители могут быть наняты подрядчиками в качестве наемных работников в строительстве, и в этом случае, к ним будут применяться положениями настоящих ПУТР и ПУТР соответствующих Подрядчиков.

К **основным поставщикам**, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов для любых строительных работ, которые будут поддерживаться проектом, а также оборудования (например, холодильного и сопутствующего оборудования, калибровочных и упаковочных материалов и оборудования, лабораторного оборудования и т.д.), а также другие ресурсы, например, семена, удобрения, которые могут быть использованы на постоянной основе лабораториями, службами распространения знаний и логистическими центрами, которые будут построены в рамках проекта.

2.2 Количество работников проекта

Точное количество проектных работников, которые будут задействованы в связи с проектом, в настоящее время неизвестно. Однако, ниже приводятся некоторые оценочные цифры. Эти оценки основаны на текущей рабочей силе «UzAIFSA» в Ташкенте и в потенциальных регионах, которые будут охвачены проектом, а также на предыдущих проектах аналогичного масштаба.

Основные работники. Общая численность сотрудников «UzAIFSA», занятых в этом проекте, оценивается примерно в 25 человек: 21 проживают в городе Ташкенте, и 4 являются представителями в областях. Сотрудники «UzAIFSA», работающие в рамках Компонента 4: Менеджер проекта, бухгалтер, координатор проекта (2 спец.), специалист по инвестициям, специалист по кредитам, специалист по развитию сельского хозяйства, специалист по маркетингу, специалист по закупкам (4 спец.), специалист по мониторингу и оценке, специалист по охране окружающей среды, специалист по социальным и гендерным вопросам, юрист, переводчик и региональные представители (включая персонал по охране природы и социальным вопросам, сотрудник по связям с общественностью).

Наемные работники. Точное число наемных работников проекта, которые будут наняты, на данный момент неизвестно. Это станет известно когда начнется реализация. В категорию наемных работников будут входить консультанты и строительные подрядчики.

- Консультанты будут набираться для выполнения исследовательских задач и задач по повышению потенциала. Предполагаемое число консультантов, которые будут наняты, составляет около 50 человек.
- Строительные подрядчики и строители. В рамках компонентов 1 и 3 проекта предусмотрены строительные работы. Компонент 1 включает в себя строительные работы по восстановлению и строительству новых лабораторий для научно-исследовательских институтов, демонстрационные мероприятия, установку технологий, не причиняющих ущерб климату, создание центров распространения знаний и т.д. Оценочное число рабочих мест для компонента 1 составляет около 250 человек. В Компонент 3 входит строительство двух Агро-логистических центров в местах, которые будут выбраны (предварительно в Бухарской и Хорезмской областях), а также восстановление помещений ГИКР. Оценочное число рабочих мест для Компонента 3 составляет около 200 человек.

Всего в строительных работах по проекту может быть задействовано около 450 работников.

2.3 Характеристики работников проекта

Учитывая характер рабочей силы проекта (в основном неквалифицированная и полуквалифицированная строительная рабочая сила) и особенности рынка рабочей силы в Узбекистане, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будет преимущественно мужского пола. Предполагается, что работники-женщины будут работать в «UzAIFSA» и, в меньшем количестве, в качестве подрядчиков. По оценкам, женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и скорее всего, будут техниками (инженерами) и/или работниками, работающими в операционных офисах и лагерях (горничные, повара, уборщицы и т.д.). Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на местном уровне, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Все работы будут выполняться по контракту. Подрядчикам будет предложено обучать и нанимать как можно больше работников из местного населения.

Исходя из опыта предыдущих проектов, реализованных «UzAIFSA», все работники будут старше 18 лет, в среднем им будет 30-40 лет.

2.4 Регулирование сроков согласно трудовому законодательству

Основным работникам будет необходимо присутствовать на работе в течение полного рабочего дня, в течение всего года на протяжении всего проекта. В течение всего срока действия проекта будут требоваться консультанты, работающие полный рабочий день, или на временной основе. По необходимости, потребуются строители, работающие по контракту. Строительный сезон обычно длится с марта по ноябрь, но может варьироваться в зависимости от погодных условий. Подрядчикам необходимо мобилизовать рабочую силу в соответствии с типом работ и сезона.

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Предполагается, что основные трудовые риски будут связаны с рисками здоровью и безопасности, в связи со строительством Агро-логистических центров и восстановлением зданий, такими как воздействие физических, химических и биологических опасностей во время строительных работ, использование тяжелого оборудования, угроза падения с высоты, воздействие шума и пыли, падающих объектов, опасных материалов и электроопасности вследствие использования инструментов и оборудования. Поскольку строительные работы будут сопряжены с опасными работами, лица в возрасте до 18 лет к участию в проекте привлекаться не будут. Многие работники будут подвергаться опасностям для здоровья и безопасности на производстве, включая, но не ограничиваясь:

- Электромонтажные работы
- Воздействие химических веществ (краски, растворители, смазочные материалы и топливо, пестициды, химические удобрения)
- Дорожно-транспортные происшествия
- Опасности вследствие земляных работ
- Подъем тяжелых конструкций
- Воздействие строительных аэрозольных агентов (пыли, кремнезема и асбеста)
- Эргономические опасности во время строительства
- Опасности от сварочных работ (газы, ожоги и радиация)
- Опасности от монтажа стальных конструкций и т.д.

«UzAIFSA» будет принимать меры для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих в результате, или вследствие работ, путем сведения к минимуму причин возникновения опасностей, насколько это возможно. В соответствии с передовой международной промышленной практикой, отраженной в различных международно-признанных источниках, включая Руководящие принципы Группы Всемирного банка по охране окружающей среды, охране здоровья и технике безопасности, клиент будет разрешать такие вопросы, как (i) выявление потенциальных опасностей для работников, особенно тех, которые могут представлять угрозу для жизни; (ii) обеспечение профилактических и защитных мер, включая изменение, замену или ликвидацию опасных условий или веществ; (iii) обучение работников; (iv) документирование и отчетность о несчастных случаях на производстве, заболеваниях и несчастных случаях; и (v) меры по предупреждению чрезвычайных ситуаций, обеспечению готовности и реагированию. Требования по соответствию надлежащим промышленным практикам и Руководящим принципам ОТ и ТБ будут включены в тендерную документацию всех строительных подрядчиков. Подрядчики также должны будут разработать ПУТР Подрядчика в соответствии с процедурами управления трудовыми ресурсами проекта, которые будут контролироваться «UzAIFSA» и консультантами по надзору на протяжении всего процесса реализации проекта.

В рамках Компонента 2 проектом будет оказываться поддержка фермерам-садоводам посредством кредитной линии и грантов. Сюда могут входить небольшие дехканские хозяйства с 0,5 га пахотных земель, а также более крупные хозяйства, размером 50 га и более, которые могли бы также выращивать хлопок и пшеницу. Таким образом, проект может столкнуться с рисками принудительного труда, поскольку сбор хлопка косвенно относится к проектным работам. Для снижения этого риска, «UzAIFSA» потребуется, чтобы Участвующие финансовые организации (УФО) - получатели кредитов, ввели меры проверки, обучения и мониторинга для обеспечения соблюдения положительных экологических и социальных практик получателями кредитов (сельскохозяйственные предприятия или кооперативы), включая нулевую терпимость к принудительному или детскому труду. Соответствующие меры по проверке и мониторингу, осуществляемые «UzAIFSA» и Участвующими финансовыми организациями более подробно описаны в Структуры экологического и социального управления Проекта.

Проблемы принудительного и детского труда: Отраслевые риски

В Узбекистане ведется работа по искоренению практики детского и принудительного труда в хлопковом секторе, и были достигнуты значительные успехи. В марте 2019 года, Узбекистан был исключен из списка стран, где детский труд систематически использовался в сельскохозяйственном производстве. Однако, проблема с использованием принудительного труда все еще остается. Сторонний мониторинг сбора хлопка в 2018 году, проведенный Международной организацией труда показал, что примерно 7 процентов рабочей силы, которая участвовала в сборе хлопка, привлекались в принудительном порядке. Случаи принудительного труда также относились к Государственной программе Узбекистана «Обод кишлок» (Процветающая деревня), в связи с трудом, используемым для проведения работ по коммунальной инфраструктуре. В стране по-прежнему предпринимаются усилия по полной ликвидации принудительного труда, включая значительное увеличение штрафов, теперь это от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, за использование такой практики, и до 100 минимальных размеров оплаты труда за повторное правонарушение в соответствии с поправками, внесенными в Статьи 49 и 51 Административного кодекса. Кроме того, в

2018 году, в Узбекистане был принят ряд законов и подзаконных актов в сфере труда, в том числе:

- Постановление Правительства Узбекистана «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Узбекистане» (№ 349, от 10 мая 2018 года);
- Постановление Правительства Узбекистана «О реализации конвенций МОТ», ратифицированных Узбекистаном, вместе с Положением о Республиканской межведомственной комиссии (№ 407, от 31 мая 2018 года).

Был создан национальный механизм рассмотрения жалоб для информирования о случаях принудительного и детского труда в Федерацию профсоюзов Узбекистана, которая отвечает за мониторинг защиты трудовых прав, посредством круглосуточного анонимного телефона доверия (1092), telegram-ботов (самый популярный мессенджер в Узбекистане) и интернет-сайтов. Согласно последнему докладу МОТ¹ «Сторонний мониторинг детского труда и принудительного труда во время уборки хлопка в Узбекистане в 2018 году» стр. 20, о работе круглосуточной горячей линии: «Из всех областей Узбекистана поступило более 2 500 дел. В обоих механизмах обратной связи прослеживается устойчивая тенденция к тому, что число таких случаев существенно различается во всех областях. Большинство случаев было из Кашкадарьинской, Джизакской и Ташкентской областей. Многие из дел, поступивших в механизмы обратной связи, привели к дисциплинарным взысканиям в отношении хокимов, должностных лиц и руководителей за нарушение правил принудительного труда. Во время сбора урожая 2018 года, в общей сложности были наказаны 206 хокимов, должностных лиц и руководителей за нарушения, связанных с принудительным трудом. Применяемые меры включали в себя увольнения, понижения в должности и штрафы. Необходима дальнейшая работа по оценке того, действительно ли санкции сопоставимы с тяжестью нарушения, и соответствуют ли они международным стандартам принудительного труда.»

Проектом Модернизации сельского хозяйства Узбекистана будут поддерживаться сельскохозяйственные услуги, связанные исключительно с садоводством. Любая деятельность, связанная с производством хлопка или пшеницы, будет считаться неприемлемой. Согласно исследованию, проведенному консультантами, МОТ в 2018 году, в секторе садоводства случаев принудительного и детского труда не наблюдалось. Тем не менее, как отмечалось выше, в рамках проекта будут внедрены меры проверки и мониторинга для всех видов деятельности, поддерживаемых проектом, в том числе в рамках кредитных линий и грантов, финансируемых проектом. Прецеденты таких мер были успешно внедрены в текущих проектах Всемирного банка по сельскому хозяйству в Узбекистане, например, Проект развития сельскохозяйственных предприятий в Ферганской долины, в котором указывается, что: *«Деятельность всех потенциальных бенефициаров проекта будет предварительно проверяться и регулярно контролироваться, чтобы гарантировать, что они не связаны с детским или принудительным трудом в любой форме. В случае выявления случаев использования детского или принудительного труда, право бенефициара на использование средств субфинансирования будет приостановлено, прекращено или объявлено как подлежащее немедленной выплате в УФО.»*

¹ https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_681372/lang--en/index.htm

Аналогичным образом, никакой детский, принудительный, недобровольный или неоплачиваемый труд не будет использоваться в каких-либо строительных работах, выполняемых по контракту или непосредственно связанных с проектом.

Вышеизложенное будет контролироваться «UzAIFSA» и включено в программу обучения, которое будет проводиться для сотрудников «UzAIFSA», сотрудников Участвующих финансовых организаций (УФО) и должностных лиц местных органов власти из участвующих областей. Данные положения также будут включены в субкредитные соглашения, подписываемые между Центральным банком, «UzAIFSA» и УФО.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

В Конституции Республики Узбекистан (принята 8 декабря 1992 года) есть глава об экономических и социальных правах граждан. Согласно этой статье каждый имеет право на:

- «Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом. Запрещается принудительный труд иначе как в порядке исполнения наказания по приговору суда, либо в других случаях, предусмотренных законом.» (Глава IX, Статья 37);
- Право на отдых изложено в Статье 38: «Работающие по найму имеют право на оплачиваемый отдых. Продолжительность рабочего времени, оплачиваемого трудового отпуска определяются законом»;
- Каждый имеет право на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности, а также потери кормильца и в других предусмотренных законом случаях (Статья 39);
- Каждый имеет право на квалифицированное медицинское обслуживание (Статья 40); и
- Женщины и мужчины имеют равные права (Статья 46).
- «Каждый имеет право как отдельно, так и сообща с другими лицами, обращаться с заявлениями, предложениями и жалобами в компетентные государственные органы, учреждения или к народным представителям. Заявления, предложения и жалобы должны быть рассмотрены в порядке и в сроки, установленные законом» (Глава VIII, Статья 35).

Трудовой кодекс Республики Узбекистан, введенный в действие 1 апреля 1996 года, рассматривает трудовое законодательство с учетом интересов работников, работодателей и государства, справедливых и безопасных условий труда, защиты трудовых прав и здоровья работников. Данный Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные, и направленные на защиту прав и свобод участников трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 6 Трудового кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещаются любые различия, недопуск, предпочтения или отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации на производстве, может обратиться в

суд с заявлением о ликвидации дискриминации и компенсации причиненного ему материального и морального ущерба.

Согласно Трудовому кодексу, трудово-управленческие отношения должны быть оформлены в срочном или временном трудовом договоре. Максимальная продолжительность одного срочного контракта составляет 5 лет (за исключением некоторых должностей).

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан является главным государственным ведомством, отвечающим за разработку политики в области труда, занятости и социальной защиты населения. На министерство возложены задачи по развитию и регулированию рынка труда и обеспечению занятости населения, регулированию трудовых отношений и охране труда, предоставлению социальных услуг населению и медико-социальной реабилитации инвалидов.

Надзор и мониторинг за соблюдением требований Трудового кодекса и защитой трудовых прав граждан осуществляет Государственная инспекция труда при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальные подведомственные структуры в соответствии с Положением о государственной инспекции труда, Приложением № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. "О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан".

Возраст трудоустройства. Статья 7 Трудового кодекса гласит, что принудительный труд, т.е. принудительное выполнение работ под угрозой любого наказания (в том числе в качестве средства трудовой дисциплины) запрещается. Право на труд предоставляется лицам в возрасте от 16 лет и старше. Закон допускает прием на работу учащихся средних общеобразовательных, средне-специальных, профессиональных учебных заведений в качестве стажеров для выполнения легких работ, не наносящих вреда их здоровью и нравственному развитию, а также не мешающих учебному процессу, в свободное от учебы время, при условии достижения ими 15-летнего возраста и с письменного согласия одного из родителей или одного из лиц, заменяющих родителей (Статья 77). В соответствии с Трудовым кодексом, лица в возрасте до 15 лет работать не могут.

Молодые люди в возрасте от 15 до 18 лет имеют право на труд, на основании местного законодательства, и имеют те же права, что и взрослые работники, с некоторыми льготами, обусловленными их возрастом (Статья 240 Трудового кодекса). Лица, не достигшие 18-летнего возраста, могут быть трудоустроены только после прохождения медицинского осмотра, и до достижения восемнадцатилетнего возраста подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. Лица в возрасте до 18 лет могут быть трудоустроены только на работы, не представляющие опасности для их здоровья, безопасности и нравственности, им не разрешается поднимать и перемещать тяжелые предметы (статья 241 Трудового кодекса).

Работникам в возрасте 15-16 лет разрешается работать не более 24 часов в неделю, а работникам в возрасте 16-18 лет - не более 36 часов в неделю. Студенты могут быть трудоустроены только в свободное от учебы время, их рабочее время не может превышать половины максимального рабочего времени, установленного для соответствующих возрастных групп, т.е. студенты в возрасте 15-16 лет могут работать только 12 часов в неделю, а студенты в возрасте 16-18 лет могут работать не более 17,5 часов в неделю (Статья 242).

Статьи 49 и 51 Административного кодекса Республики Узбекистан налагают штрафы за нарушение вышеуказанных норм о принудительном и детском труде. Законом в редакции от 23.08.2019 значительно увеличивается штрафы за применение административных мер по привлечению работников к принудительному труду, что ранее практиковалось в стране, т.е. привлекались государственные служащие, в основном учителя, медицинские работники и студенты. Новый закон предусматривает штрафы в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда за использование такой практики. Согласно министерству, если аналогичное правонарушение совершается повторно, то виновным грозят штрафы в размере от 30 до 100 минимальных размеров оплаты труда.

Заработная плата и отчисления. Форма и размер вознаграждения за выполненную работу устанавливаются в договоре и коллективном договоре. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан (Статья 153 Трудового кодекса). Размер минимальной заработной платы устанавливается Правительством (Статья 155). С сентября 2019 года, минимальный размер оплаты труда за полную ставку должен быть не менее 634 880 сум² (или 67,4 долл. США). В районах с неблагоприятными климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате. Минимальная заработная плата для сезонных и поденных работников (минимальная оплата за час работы) не установлена.

Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в полмесяца (Статья 161). Компенсации за задержки оплаты могут быть включены в коллективный договор. Работодатели также должны оплачивать ущерб, причиненный здоровью или имуществу в связи с работой, а семьи получают компенсацию в случае смерти. Отчисления допускаются в основном в связи с налогами и другими обязательными платежами, установленным Правительством Республики Узбекистан, а также по конкретным основаниям, но не могут превышать 50 процентов суммы, причитающейся работнику, оплата после отчислений не может быть меньше минимальной ставки, установленной Правительством Республики Узбекистан (Статья 164).

Женщины. Работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные дни и командировки для беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 14 лет (с детьми-инвалидами - до 16 лет) допускаются только с их согласия. При этом, привлечение беременных женщин и женщин с детьми в возрасте до 3 лет к ночным работам допускается только при наличии медицинской справки, подтверждающей, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка (Статья 228).

В соответствии с Указом Президента № ПП-4235, от 7 марта 2019 года³, с 1 мая 2019 года, мужчины получили аналогичный комплект прав, в связи с уходом за ребенком, при этом, решение о декретном отпуске может принять только один из родителей (мужчина или женщина). Кроме того, согласно приказу Президента отменяется запрет на использование труда работающих женщин. В результате, перечень профессий, исключаяющих присутствие женщин, приобрел рекомендательный характер (поправка к Статье 225).

Рабочее время. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, при этом, для лиц моложе 18 лет и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается меньшее количество рабочих часов. Количество рабочих часов в день, и дней в неделю

² Постановление Правительства № 775, от 16.09.2019

³ <http://lex.uz/ru/docs/4230938>

устанавливается в договоре / соглашении между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять время для "отдыха и питания" в каждый рабочий день, а также оплачиваемый отгул в случае необходимости согреться, охладиться или покормить грудью детей. Подробные сведения в отношении отгулов устанавливаются в договорах / соглашениях.

Отпуск. В дополнение к национальным праздникам работникам предоставляется оплачиваемый отпуск, не менее 15 рабочих дней в год, при этом, работники в возрасте до 18 лет получают не менее 30 календарных дней, инвалиды – 30 календарных дней (Статьи 134-135). Кроме того, лица, работающие в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней отпуска, а лица, работающие в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней. Определенным группам лиц также может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, что тоже может указываться в договорах. При прекращении трудовой деятельности работникам выплачивается оплата за неиспользованный отпуск, либо они могут использовать этот отпуск в последние дни своей трудовой деятельности.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам на срок до 70 календарных дней, затем отпуск на 56 дней после родов. В случае осложнений или рождения 2 и более детей на срок до 70 дней, с выплатой пособий по государственному социальному страхованию (Статья 233). Отпуск по беременности и родам рассчитывается суммарно, и оплачивается единовременно, независимо от фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, опять же оплачиваемый за счет социального страхования. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Ее должность сохраняется до возвращения из всех этих видов отпуска.

Сверхурочная работа. Компенсация сверхурочной работы, предусмотренная трудовым договором или согласованная с профсоюзом работника, может выплачиваться в виде дополнительной оплаты труда, либо предоставляться в виде отпуска. Законом устанавливается, что компенсация за сверхурочную работу должна составлять не менее 200 процентов от среднемесячной заработной платы работника (в разбивке по отработанным часам). Дополнительное время отпуска не должно быть меньше продолжительности фактической сверхурочной работы (Статья 157).

Увольнения и сокращения штатов. В Трудовом кодексе и подзаконных актах о труде различаются понятия «увольнение» и «сокращение». Сотрудники могут прекратить свою трудовую деятельность, подав письменное уведомление за две недели до этого, или подать заявление на отпуск без сохранения заработной платы. Сокращение штатов или временный отпуск без сохранения заработной платы может быть инициирован работодателем в связи с ухудшением экономической ситуации, как показано ниже. Для увольнения (прекращения договора) работодатель должен лично уведомить работника за два месяца в случае ликвидации или оптимизации предприятия, за две недели - в случае некомпетентности работника, и за три дня - в случае халатности работника или недопустимых нарушений. В случае увольнения, в связи с ликвидацией или оптимизацией предприятия, работник должен получить компенсацию, в размере не меньше двух среднемесячных заработных плат, полученный в период его/ее работы, с добавлением оплаты за неиспользованный отпуск (если в трудовом договоре не оговорена иная форма компенсации).

Трудовой спор. Трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции, в которых рассматриваются гражданские и уголовные дела. Это может быть сделано на

региональном или городском уровне. Официально, работники могут подавать свои жалобы через Генеральную прокуратуру. Правовую поддержку работникам в их трудовых спорах должно оказывать Министерство занятости и трудовых отношений.

Споры могут рассматриваться комиссиями, созданными «на паритетных началах работодателем и представительным органом работников...» (т.е. с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены трудовыми договорами/контрактами (Статья 262). Комиссии должны рассматривать вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решениями комиссии или, если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может обратиться в суд, однако, это должно быть сделано в течение 10 дней с момента принятия решения (или отсутствия решения).

Исполнение трудового кодекса осуществляется Государственной инспекцией труда при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальные подведомственные структуры в соответствии с Положением о государственной инспекции труда, Приложением № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

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

Законодательство в области охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ) включает в себя Трудовой кодекс, Закон о безопасности и гигиене труда, указы Президента Республики Узбекистан, нормы по охране труда и техники безопасности, решения исполнительных органов государственной власти, принятые в пределах их компетенции в форме указов, распоряжений, постановлений, директив, правил и др.

К охране труда и техники безопасности непосредственно относятся более 30 статей **Трудового кодекса**. Они включают в себя:

- Требования по охране труда (статья 211);
- Соблюдение норм, правил и инструкций по охране труда (Статья 212);
- Проведение инструктажа и обучения работников по охране труда (Статья 215);
- Регулирование рабочего времени на опасных производствах для работников, выполняющих специальные работы, и работников моложе 18 лет (Статьи 116, 117 и 118);
- Условия найма инвалидов на различные работы (Статья 220);
- Обеспечение работников молоком, лечебно-профилактическим питанием, газированной соленой водой, средствами индивидуальной защиты и гигиены (Статья 217);
- Оказание первой медицинской помощи работникам и их перевозка в лечебно-профилактические учреждения (Статья 221); и
- Учет и расследование несчастных случаев на производстве (Статья 222) и др.

Закон " Об охране труда" в новой редакции был подписан президентом Узбекистана 22 сентября 2016 года. Закон направлен на дальнейшее совершенствование системы охраны труда, усиление ответственности работодателя и работников за выполнение требований в этой сфере, определение полномочий органов государственной власти по обеспечению надлежащего контроля за условиями и безопасностью труда, повышение

эффективности общественного контроля в этой сфере, приведение отдельных положений действующего законодательства в соответствие с требованиями вновь принятых законодательных актов в условиях современной рыночной экономики.

Законом вводятся новые концепции, четко регламентируются вопросы аттестации рабочих мест по условиям труда, аудита системы управления охраной труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Также закон устанавливает конкретные механизмы участия общественности и профсоюзов в осуществлении общественного контроля в этой сфере, закрепляет их права, связанные непосредственно с ОТ и ТБ.

Закон «Об охране труда на опасных производственных объектах», принятый 25 августа 2006 года, определяет правовые, экономические и социальные условия обеспечения безопасной эксплуатации опасных производственных объектов и направлен на предупреждение аварий и повышение потенциала предприятий по ликвидации их последствий.

Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 11 февраля 2005 года № 60 были введены правила возмещения работодателем вреда, причиненного работникам вследствие травмы, профессионального заболевания или иным нарушением здоровья в связи с выполнением работы. В соответствии с Законом "О безопасности и гигиене труда", работник, который стал нетрудоспособным полностью или частично по вине руководства в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, имеет право на единовременное пособие и компенсацию ущерба здоровью, выплачиваемого предприятием. Единовременное пособие определяется коллективным договором (соглашением) и должно не может годовой заработной платы потерпевшего.

Предприятие обязано возместить пострадавшему расходы на лечение, протезирование и другие виды медико-социальной помощи, а также обеспечить переподготовку и повторную занятость пострадавшего в соответствии с медицинским заключением или оплатить их стоимость. В случае смерти работника, предприятие выплачивает материальный ущерб лицам, имеющим на него право, а также единовременную выплату в размере не менее шести среднемесячных заработных плат умершего.

Помимо основного законодательства, в республике действуют национальные нормативные документы, регулирующие вопросы охраны труда и техники безопасности. К ним относятся Санитарные правила и нормы (СанПиН), государственные стандарты охраны труда (ГОСТ, ССБТ), Строительные нормы и правила (СНИП), нормативы содержания вредных веществ (предельно допустимые концентрации и уровни), нормативные методические документы по отдельным вопросам, устанавливающие конкретные требования к охране труда на опасных объектах, при изготовлении или применении различных изделий и др. Помимо государственных нормативных документов, в различных отраслях промышленности применяются ведомственные и межведомственные нормы, требования и правила охраны труда.

Обеспечение соблюдения законодательства по ОТ и ТБ. Основными государственными органами, ответственными за реализацию политики ОТ и ТБ, являются:

- Министерство занятости и трудовых отношений, в том числе Государственная инспекция труда при данном министерстве, с территориальными отделениями, распределенными по всей республике;
- Государственная инспекция по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве;
- Управление государственного санитарно-эпидемиологического надзора при Министерстве здравоохранения Республики Узбекистан.

В Министерстве занятости и трудовых отношений есть управление по ОТ и ТБ и Государственная инспекция труда с региональные отделениями в республике Каракалпакстан, Вилоятах (областях), Ташкентское городское и районные управления и отделения по труду, занятости и социальному обеспечению. Они представляют собой единую систему надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в министерствах и ведомствах, учреждениях, организациях, промышленных и сельскохозяйственных предприятиях, за исключением опасных объектов, находящихся в ведении Государственной инспекции по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве.

Структурными подразделениями Государственной инспекции по безопасности в промышленности, горнодобывающей промышленности и жилищно-коммунальном хозяйстве являются отраслевые инспекции:

- по надзору за угольной и горнодобывающей промышленностью;
- по надзору за нефтегазовой промышленностью;
- по надзору в химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности;
- по газовому надзору;
- по надзору за котельными и подземными сооружениями;
- по надзору за геологоразведочными работами;
- по надзору за атомной промышленностью;
- по надзору за транспортировкой и хранением нефтепродуктов;
- по надзору за перевозкой опасных грузов;
- по надзору за недропользованием, переработкой минерального сырья и геолого-геодезическим контролем;
- по надзору за соблюдением технологических правил хранения и переработки зерна;
- по надзору за работой электростанций, подстанций и сетей; и
- по надзору за жилищно-коммунальным хозяйством.

Санитарный надзор осуществляется от имени государства органами Министерства здравоохранения в соответствии с основными законами Республики Узбекистан: Конституцией, законами «Об охране здоровья граждан» и «О государственном санитарном надзоре» (Госсаннадзоре) и другими нормативными актами.

Согласно Положению «О порядке создания и организации служб охраны труда в организациях», Приложению № 5 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан», каждая организация должна иметь персонал по охране труда, который отвечает за: i) организацию работы по обеспечению соблюдения работниками требований охраны труда; ii) контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, нормативных документов в области технического регулирования охраны труда,

коллективного договора, договоров об охране труда и иных локальных нормативных правовых актов организации; iii) организацию профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, вызванных профессиональными факторами, а также работу по улучшению условий труда; iv) информирование и консультирование работодателя и работников организации по вопросам охраны труда, внедрение передового опыта и научных разработок по вопросам охраны труда, распространение знание об охране труда; v) осуществление мероприятий по организации вводного инструктажа, тренингов, переподготовки и повышения квалификации работников организации по вопросам охраны труда.

Если в организации работают менее 50 человек, то в ней должен быть, как минимум, один специалист по охране труда или один из руководителей, совмещающих работу специалиста по охране труда, а для организаций с работниками более 50 человек, необходимо создать внутреннюю службу охраны труда.

Закон Республики Узбекистан от 16.04.2009 № 210 "Об обязательном страховании гражданской ответственности работодателя" обязывает работодателя застраховать свою гражданскую ответственность за возмещение вреда, причиненного жизни или здоровью работника в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, на условиях и в порядке, установленных законом (Статья 4).

6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСО 2

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его стандарте Экологической и социальной оценки (ЭСО) - ЭСО 2. Они помогают заемщикам в продвижении прочных отношений между работниками и руководством и повышают выгоды развития проекта путем справедливого отношения к работникам, работающих в проекте и обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Основные цели ЭСО 2:

- Продвижение безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- Продвижение справедливому обращению и равных возможностей для работников проектов, без дискриминации;
- Защита работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (в соответствии с настоящим ЭСО - трудоспособного возраста) и трудящихся-мигрантов, работающих по найму, местных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств;
- Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддержка принципов свободы ассоциаций и коллективных договоров работников проектов в соответствии с национальным законодательством; и
- Предоставление работникам проекта доступных средств для решения проблем на рабочем месте.

ЭСО 2 применяется к работникам проекта, включая работающих полный рабочий день, неполный рабочий день, на временной и сезонной основе, и трудящимся-мигранты. В тех случаях, в проекте работают когда государственные строители, полный или неполный рабочий день, на них будет применяться действие условий их существующего трудового соглашения или договора в государственном секторе, кроме случаев, когда их

занятость или участие в проекте не будет передано официально. ЭСО 2 не будет применяться к государственным строителям.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Заемщик разработает и внедрит письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, применительно к проекту. В данных процедурах будет определен порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСО. Процедуры будут касаться принципа применения ЭСО к различным категориям работников проекта, включая основных работников, и каким образом заемщик будет требовать от третьих сторон управления своими работниками.

Работники проекта будут информированы и получают ясную и понятную документацию в отношении их условий работы. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (вместе с любыми применимыми коллективными договорами), в том числе их права, относящиеся к рабочему времени, заработной плате, сверхурочной работе, компенсации и пособиям, а также права, вытекающие из требований ЭСО. Эта информация и документация будут предоставлены в начале трудовых отношений, и при каких-либо существенных изменениях, вносимых в условиях найма.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного банка, см. ссылки ниже: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards и <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards>.

7. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСО ВСЕМИРНОГО БАНКА

Таблица 1. Сводная информация о требованиях Всемирного банка и основных несоответствиях с законодательством Узбекистана

| ЭСО и Предмет | Основные требования ВБ | Основные требования / несоответствия с законодательной базой Узбекистана | Принципы, которым должен следовать проект |
|---|--|---|--|
| А. Условия труда и управление трудовыми отношениями | <ul style="list-style-type: none"> - Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами - Условия и положения по найму - Отсутствие дискриминации и равные возможности - Органы работников - Разработка планов управления трудовыми | <ul style="list-style-type: none"> - Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма - Отсутствие положений в отношении планов управления трудовыми ресурсами. | ПУТР разработан для проекта. Условия и положения из ПУТР согласуются с национальным законодательством. |

| ЭСО и Предмет | Основные требования ВБ | Основные требования / несоответствия с законодательной базой Узбекистана | Принципы, которым должен следовать проект |
|--------------------------------------|--|--|--|
| | ресурсами, включая ПУОССВ Подрядчика | | |
| В. Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) | - Должен быть предоставлен МРЖ для основных и наемных работников | - Конкретный МРЖ для проектов не требуется. - Однако допускается обращение в: а) примирительную комиссию; б) инспекцию труда при Министерстве занятости и трудовых отношений; с) суд. | «UzAIFSA» разработает МРЖ для своих работников (основных) согласно настоящему ПУТР. Подрядчики разработают собственный ПУТР, включая положение о создании и ведении МРЖ для своих сотрудников. |
| С. Категория работников - | Определяет следующие категории работников: | Никаких ссылок на работников сообщества и работников основных поставщиков | Работники сообщества не будут участвовать в проекте. Для первичных поставщиков будут введены меры по проверке и мониторингу в соответствии с настоящим ПУТР. |
| D. Минимальный возраст работников | - Лицам 14-18 лет запрещается выполнять работу, считающуюся опасной, и которая может помешать их образованию или нанести вред их здоровью и развитию (физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному). | - Занятость допускается для лиц в возрасте 15 лет и старше, но для неопасной работы, с ограниченным количеством часов и разрешения опекуна. | Будет соблюдаться национальное законодательство. Основные и наемные работники в возрасте до 18 лет на работу не принимаются. |

«UzAIFSA» обеспечит, чтобы вышеупомянутое несоответствие было выполнено подрядчиками проекта, УФО и получателями кредитов. Каждый подрядчик и УФО должны будут соблюдать данный ПУТР и внедрить свой собственный механизм рассмотрения жалоб. Подрядчики не будут нанимать лиц в возрасте до 18 лет для работы по проекту. УФО разработают и будут соблюдать собственные СЭСУ и требовать письменного подтверждения от получателей кредитов о соблюдении национального законодательства, в том числе прямо запрещать и не поощрять использование принудительного или детского труда в любой форме.

8. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

За общее управление и реализацию проекта будет отвечать Генеральный директор «UzAIFSA». Менеджер проекта будет отвечать за оперативное внедрение компонентов и оказывать поддержку генеральному директору «UzAIFSA». Генеральный директор «UzAIFSA» будет нести общую ответственность за проект, а менеджер проекта - за повседневное управление и реализацию проекта. Другие сотрудники «UzAIFSA», связанные с этим проектом: Специалист по финансам, Координаторы проектов, Специалист по закупкам, Специалисты по мониторингу и оценке, Специалист по социальным и гендерным вопросам, Специалист по охране окружающей среды, Специалист по сельскохозяйственной деятельности и маркетингу, Специалист отдела кадров и другие.

В целом, «UzAIFSA», представленная Специалистом отдела кадров и Специалистами по социальным и гендерным вопросам будет отвечать за следующие вопросы, касающиеся управления трудовыми ресурсами:

- Внедрение данной процедуры управления трудом для своих непосредственных работников;
- Обеспечение, что подрядчик (подрядчики) подготовил собственную процедуру управления трудовыми ресурсами в соответствии с данной процедурой управления трудовыми ресурсами и планом охраны труда и техники безопасности до этапа проектирования. Для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный ПУТР подрядчика. Для небольших реконструкционных или восстановительных работ положения ПУТР, включая ОТ и ПТ, будут интегрированы в СЭСУ для конкретного объекта.
- Мониторинг выполнения обязательств подрядчиками по отношению к наемным работникам и субподрядчикам в соответствии с общими условиями контракта, стандартными тендерными документами Всемирного банка, а также в соответствии с ЭСО 2 и национальным Трудовым кодексом;
- Мониторинг выполнения процедур управления трудовыми ресурсами подрядчиков;
- Мониторинг соблюдения норм по охране труда и техники безопасности на рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности, и планом ОТ и ТБ;
- Мониторинг обучения работников проекта;
- Обеспечение создания механизма рассмотрения жалоб для работников проекта и контроль за его осуществлением.

Подрядчики будут нести ответственность за следующее:

- Наем или назначение квалифицированных специалистов по социальной, трудовой и производственной безопасности для подготовки и реализации конкретных процедур управления трудовыми ресурсами, планов охраны труда и техники безопасности, а также для управления деятельностью субподрядчиков;
- Разработка процедур управления трудовыми ресурсами подрядчика и планов охраны труда и техники безопасности, которые будут применяться к наемным работникам и субподрядчикам. Данные процедуры и планы будут представлены Консультанту по надзору для рассмотрения и утверждения до мобилизации подрядчиков для этапа проектирования;
- Подрядчики будут наблюдать за выполнением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и планов охраны труда и техники безопасности;
- Ведение учета процесса найма и трудоустройства наемных работников;
- Информирование наемных работников об обязанностях и условиях работы;
- Разработка и внедрение механизма рассмотрения жалоб для работников и рассмотрение жалоб, полученных от наемных работников и субподрядчиков;
- Создание системы регулярного обзора и отчетности по вопросам труда, охраны труда и здоровья работников;
- Проведение регулярных инструктажей (в том числе социальных) и обучение сотрудников ОТ и ТБ;
- Обеспечение понимания и подписания всеми подрядчиками и субподрядчиками Кодекса поведения до начала работ.

После завершения тендера, и информирования подрядчиков, данная процедура управления трудовыми ресурсами может быть обновлена, для включения дополнительных сведений о компаниях, по мере необходимости.

Участвующие финансовые организации будут нести ответственность за следующее:

- Разработка, утверждение и внедрение собственных СЭСУ для работы с заемщиками в рамках проекта;
- Обеспечение соблюдения всеми получателями займов основных трудовых стандартов и действующих законов и нормативных актов Узбекистана, включая, но не ограничиваясь, требования, касающиеся (i) норм охраны труда на рабочем месте; (ii) недопущения использования детского и принудительного труда; (iii) недопущения дискриминации работников в отношении занятости и рода занятий.
- Обеспечение создания механизма рассмотрения жалоб для получателей займов и контроль за его осуществлением.

8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах равных возможностей и отсутствия дискриминации. Не будет никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая наем, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к профессиональной подготовке, продвижение по службе или прекращение трудовой деятельности. Подрядчики будут следовать следующим мерам и будут

контролироваться «UzAIFSA» для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола;
- Заявки на трудоустройство рассматриваются только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;
- До набора персонала будут предоставляться четкие описания должностных обязанностей, а также объяснения какие навыки необходимы для каждой должности;
- Все работники будут иметь письменные договора, описывающие условия работы, их содержание будет разъясняться. Работники подпишут трудовой договор;
- Сотрудники будут проинформированы по крайней мере за два месяца до предполагаемой даты расторжения их трудовых договоров;
- Наемные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. Если будут какие-либо расходы по найму, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик);
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон;
- В дополнение к письменной документации, работникам будет предоставлено устное объяснение условий и условий найма, в случае трудностей с пониманием документации;
- Отмечается, что языковых проблем не предвидится, но если они будут, то работникам будет предоставлен устный перевод, по мере необходимости;
- Иностранцам, если таковые будут приняты на работу, потребуется вид на жительство, что позволит им работать в Узбекистане;
- Все работники, привлеченные к строительным работам, будут старше 18 лет. Данное требование будет в контрактах «UzAIFSA» со строительными подрядчиками. «UzAIFSA» обеспечит, что на строительные работы не будут приниматься лица в возрасте от 15 до 18 лет, кроме случая найма для работы в офисе с сокращенным рабочим временем (во внеклассное время);
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе, продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Мониторинг вышеуказанных мероприятий будет осуществляться непосредственно сотрудниками «UzAIFSA», а именно, Менеджером проекта, специалистом отдела кадров и юристом, а также привлеченными консультантами: Координаторы проектов, специалисты по социальным и гендерным вопросам, специалисты по мониторингу и оценке и региональные представители.

9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Закон Узбекистана запрещает лицам моложе 18 лет выполнять **«нездоровую или тяжелую работу»**, а также устанавливает особые требования в отношении отпуска, продолжительности рабочего времени и других условий труда (Статья 241 Трудового кодекса). «UzAIFSA», будучи основным Исполнительным агентством обеспечит, что все строительные рабочие будут старше 18 лет, кроме случаев найма 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 временем, во внеклассное время и с разрешения опекуна в соответствии с национальным законодательством.

Подрядчики должны будут проверить личность и возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальных документов, которые могут включать в себя свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинскую или школьную запись. Если обнаружится, что в проекте работает ребенок, не достигший минимального возраста, будут приняты меры к немедленному прекращению работы или привлечения ребенка ответственным образом с учетом наилучших интересов ребенка.

10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Положения и условия, применяемые к сотрудникам «UzAIFSA», изложены в «Положении о персонале», утвержденном Приказом «UzAIFSA» №39/АО от 7.12.2018. Данные Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех сотрудников «UzAIFSA», назначенных для работы над проектом (основные работники). Условия работы основных работников, занятых неполный рабочий день, определяются их индивидуальными договорами

В «UzAIFSA» применяются два вида трудовых договоров: срочные трудовые договоры и краткосрочные договоры на обслуживание. Большинство сотрудников являются постоянными сотрудниками, со срочными трудовыми договорами с фиксированной ежемесячной ставкой заработной платы. Все процедуры подбора персонала документируются и оформляются в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Узбекистана. Также ведутся и сохраняются точные ежемесячные таблицы учета рабочего времени.

Рабочее время работников «UzAIFSA» составляет 40 часов в неделю, 5 дней в неделю, рабочий день длится восемь часов с 9: 00 до 18:00, с перерывом на обед с 13:00 до 14: 00. Отмечается, что в Трудовом кодексе предусматривается 40-часовую рабочую неделю, но допускается шестидневная неделя, что может потребоваться для некоторых работников проекта. У всех работников проекта есть по крайней мере один день отдыха (24 часа) после шести последовательных дней работы. Сотрудники «UzAIFSA» имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 18 до 24 рабочих дней в зависимости от графика работы и условий контракта. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, авансовый платеж до 20 числа каждого месяца, остальная часть - до 5 числа следующего месяца.

В Положения о персонале также входят основные правила надлежащего поведения сотрудников, этические вопросы и раздел «конфликт интересов», а также раздел «Механизм рассмотрения жалоб» для работников.

В процедуре управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут определяться условия для наемных работников и субподрядчиков. Данные условия и положения будут

соответствовать, как минимум, данной процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Узбекистана и общим условиям стандартных документов о закупках Всемирного банка.

11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

В «UzAIFSA» обеспечен механизм рассмотрения жалоб для работников (и их организаций, если применимо), для разрешения проблем, имеющих на рабочем месте. Механизм рассмотрения жалоб описан в Положении о персонале, утвержденном Агентством (Приказ № 39/АО от 7.12.2018). «UzAIFSA» информирует работников о механизме рассмотрения жалоб во время найма и делает его доступным. Данный механизм не ограничивает доступу к другим судебным или административным средствам правовой защиты, которые имеются в соответствии с законом или согласно существующим арбитражным процедурам, и не заменяет механизмы рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

Жалобы принимаются как в письменной (печатной) форме, так и по электронной почте. Каждая жалоба регистрируется в журнале регистрации жалоб, в котором указываются имя заявителя, дата подачи жалобы и ее номер. После регистрации жалобы в течение 30 минут в тот же день, или в самый ранний срок, если жалоба поступила до конца рабочего дня, жалоба должна быть рассмотрена директором или заместителями «UzAIFSA», а если она поступила из областных отделений, то руководителем, ответственным за управление областью. В течение 5 рабочих дней после подачи жалобы, отправителю должно быть направлено подробное письмо (или электронное письмо) со статусом жалобы, подписанное руководителем компании или его заместителями. Работники «UzAIFSA» также могут встретиться с руководителем «UzAIFSA» или его заместителями в специально отведенное время со своими жалобами или предложениями. Согласно Главе 6, Статье 49 внутреннего приказа «UzAIFSA» № 39/АО, анонимные жалобы не рассматриваются. К настоящему моменту, никаких жалоб не было получено и не зарегистрировано в журнале жалоб «UzAIFSA» для основных работников.

МРЖ для сотрудников «UzAIFSA» будет обновлен до Начала проекта после приведение в соответствие с ЭСО Всемирного банка.

«UzAIFSA» потребует от подрядчиков разработать и внедрить механизм рассмотрения жалоб для своих работников, включая субподрядчиков, до начала этапа проектирования. Строительные подрядчики подготовят свою процедуру управления трудовыми ресурсами до начала строительных работ, которая также будет включать в себя подробное описание механизма рассмотрения жалоб работников.

Механизм рассмотрения жалоб работников будет включать в себя:

- процедуру получения жалоб - форма комментариев/жалоб, ящики предложений, электронная почта, телефон горячей линии;
- оговоренные сроки реагирования на жалобы;
- журнал регистрации и отслеживания своевременного разрешения жалоб;
- ответственный отдел для получения, регистрации и отслеживания жалоб.

Механизм рассмотрения жалоб работников будет описан в инструкциях по вводному инструктажу персонала, который будут проводиться для всех работников проекта. Механизм будет основан на следующих принципах:

- Этот процесс будет прозрачным и позволит работникам выражать свои опасения и подавать жалобы.
- Не будет никакой дискриминации в отношении тех, кто выражает недовольство, и любые жалобы будут рассматриваться конфиденциально.
- Анонимные жалобы будут рассматриваться наравне с другими жалобами, происхождение которых известно.
- Руководство будет серьезно относиться к жалобам и принимать своевременные и надлежащие ответные меры. Информация о существовании механизма рассмотрения жалоб будет легко доступна для всех работников проекта (основных и наемных) через доски объявлений, будут «ящики предложений/жалоб» и другие необходимые средства.

Специалисты по мониторингу и оценке «UzAIFSA» будут отвечать за мониторинг регистрации и разрешения жалоб подрядчиков и сообщать об этом в своих периодических отчетах о ходе работы.

Все подрядчики и субподрядчики обязуются придерживаться принципов настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами. Конкретные положения в этом отношении будут включены в соответствующие тендерные документы и условия контракта. Подрядчики будут создавать и поддерживать механизмы подачи и рассмотрения жалоб для своих работников, а также внутреннюю систему подотчетности, позволяющую обрабатывать жалобы, возникающие у их сотрудников. UZAIFSA будет следить за тем, чтобы такой механизм рассмотрения жалоб был создан, и включать информацию о функционировании механизмов рассмотрения жалоб подрядчиков в составе отчетов по мониторингу проекта, а также обо всех других аспектах мониторинга ПУТР.

12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

В строительные и другие контракты будут входить положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в стандартных закупочных документах Всемирного банка и законодательстве Узбекистана.

«UzAIFSA» будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении наемных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Сюда может входить периодические аудиты, проверки и/или выборочные проверки проектных объектов и рабочих участков, а также записей по управлению трудовыми ресурсами и отчетов, составленных подрядчиками. Записи и отчеты по управлению трудовыми ресурсами подрядчиков, которые могут быть рассмотрены, включают в себя: типичные образцы трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и работниками, работающими по контракту, отчеты, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая случаи гибели людей, несчастные случаи и корректирующих действий, отчеты, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства, и отчеты об обучении работников по контракту для разъяснения рисков в области охраны труда и техники безопасности и превентивных мер.

13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

К основным поставщикам, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов, оборудования (например, холодильного и сопутствующего оборудования,

калибровочных и упаковочных материалов и оборудования, лабораторного оборудования и т.д.), а также другие ресурсы, например, семена, удобрения, которые могут быть использованы на постоянной основе лабораториями, логистическими службами и центрами, которые будут построены в рамках проекта.

Как описано выше, садоводство, а также производство семян и других сельскохозяйственных ресурсов (машин, удобрений и др.) не были связаны с принудительным или детским трудом. Тем не менее, в рамках проекта будут применяться некоторые меры проверки и мониторинга для обеспечения отсутствия подобного воздействия.

В случае возникновения риска детского или принудительного труда в цепи основных поставок, «UzAIFSA» будет выявлять эти риски. Если случаи принудительного труда будут выявлены, «UzAIFSA» передаст цепочку основных поставок проекта поставщикам, которые могут доказать, что они соблюдают данный ПУТР. «UzAIFSA» включит в свой договор с поставщиками специальное условие о неприменении детского и принудительного труда. Данные положения также будут включены в субкредитные соглашения, подписываемые между Центральным банком, «UzAIFSA» и УФО. Риски, связанные с принудительным/детским трудом на предприятиях, управляемых получателями кредитов, будут устраняться с помощью положений, включенных в Структуру экологического и социального управления (СЭСУ) и в Системы экологического и социального управления, которые будут подготовлены проконтролированы участвующими финансовыми организациями. Получатели кредитов и коммерческие банки будут обязаны указывать во всех подписанных договорах, что принудительный и детский труд не будет использоваться в их деятельности, и сообщать об условиях труда в своих регулярных отчетах по мониторингу.