

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

Проект модернизации налогового
администрирования и статистической системы
(P163711)

ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Декабрь 2019 г.

Содержание

Введение	4
Общая информация о проекте.....	4
Описание Проекта.....	4
Цель ПУТР.....	6
Краткий обзор трудовых ресурсов, привлекаемых в рамках проекта	6
Виды трудовых ресурсов	7
Количество проектных работников	7
График привлечения необходимых трудовых ресурсов	8
Оценка ключевых рисков, связанных с трудовыми ресурсами	8
Краткий обзор национального законодательства	9
Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу и труда	9
Краткий обзор национального законодательства: безопасность и гигиена труда	11
ЭСС2 и пробелы в государственных нормативах	12
Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС): Стандарт 2.....	12
Пробелы в государственных нормативах	13
Ответственные сотрудники	14
Возраст работников	15
Положения и условия	16
Механизм рассмотрения жалоб	16
МРЖ работников проекта.....	16
Система рассмотрения жалоб Всемирного банка	17
Контроль за исполнением контракта	17

Аббревиатуры и сокращения

РЭТБГТ	Руководство по экологическим требованиям, безопасности и гигиене труда
ЭСР	Экологические и социальные рамки
ЭСС	Экологические и социальные стандарты
КРЖ	Координатор по рассмотрению жалоб
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
СРЖ	Служба рассмотрения жалоб
БГ	Безопасность и гигиена
ПКР	Правительство Кыргызской Республики
ТК	Трудовой кодекс
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
МиО	Мониторинг и оценка
НПО	Неправительственная организация
НСК	Национальный статистический комитет Кыргызской Республики
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ПД	Политика деятельности
ОКП	Отдел координации проекта
ОУП	Отдел управления Проектом
ГНС	Государственная налоговая служба при Правительстве Кыргызской Республики
ВБ	Всемирный банк

Введение

Общая информация о проекте

1. В Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 гг. (Стратегия 2040) реформа в сфере налогового администрирования и статистическая реформа определены в качестве приоритетных и сделан акцент на необходимость в своевременных и надежных данных в целях дальнейшего экономического процветания и социального благополучия страны, улучшения практики государственного управления и повышения устойчивости. В рамках Стратегии 2040 ПКР ставит своей целью сокращение теневой экономики и совершенствование практики мобилизации внутренних ресурсов для финансирования социально-экономических приоритетов. Для достижения данной цели среднесрочная программа развития «Единство, доверие, созидание» на 2018-2022 гг. (СПР), призванная стать операционной составляющей Стратегии 2040, направлена на комплексное реформирование системы налогового администрирования страны в целях повышения эффективности сбора налогов и снижения бремени для налогоплательщиков в связи с выполнением налоговых обязательств. Аналогичным образом Стратегия 2040 подчеркивает ключевую роль цифровой трансформации в процессе реформ и выдвигает требование об обязательном включении в повестку цифровизации всех концептуальных и стратегических основ. Поскольку данные представляют собой ключевой элемент практики формулирования политики на доказательной основе и цифровизации, национальная статистическая система должна сталкиваться с вызовом, обусловленным необходимостью цифровой трансформации при сборе и обработке данных. Кроме того, в Стратегии 2040 подчеркивается возросшая потребность в качественных статистических данных и аналитической работе по нескольким направлениям политики, включая здравоохранение, лесное хозяйство, биоразнообразие и сельское хозяйство.

Описание Проекта

2. Этот проект был разработан властями Кыргызской Республики и в тесном сотрудничестве Государственной налоговой службы Кыргызской Республики и Национального статистического комитета. Он включает в себя пять компонентов. Компонент 1 и Компонент 2 будут финансировать деятельность, направленную на модернизацию налогового администрирования в Кыргызской Республике с целью повышения эффективности сбора налогов и снижения бремени соблюдения законодательства для налогоплательщиков. Компонент 3 и Компонент 4 будут финансировать деятельность по поддержке модернизации национальной статистической системы Кыргызской Республики с целью повышения эффективности национальной статистической системы в измерении социально-экономических показателей и достижении Целей социального развития.

Компонент 1. Институциональное развитие ГНС

3. Компонент поддержит инициативы по сокращению затрат налогоплательщиков на соблюдение требований налогового законодательства, в том числе изменение процессов, которые ограничат необходимость физического взаимодействия налогоплательщиков с налоговыми инспекторами и позволят налогоплательщикам поддерживать связь с ГНС посредством различных каналов связи. Компонент будет нацелен на получение быстрых результатов за счет улучшений в области услуг, затрагивающих широкий круг налогоплательщиков, таких как улучшения веб-сайта ГНС, онлайн-кабинета налогоплательщика и других. Компонент также будет поддерживать следующие области: (i) повышение стратегической направленности и эффективности управления ГНС (включая внимание к добросовестности и

управлению изменениями); и (ii) улучшение управления человеческими ресурсами и наращивание кадрового потенциала, которые необходимы для поддержки современного налогового администрирования, соответствующего международной передовой практике. Он будет включать в себя институциональное и организационное развитие, направленное на наращивание исполнительного, управленческого и технического потенциала, и будет включать внедрение улучшенной системы мониторинга для оказания помощи в управлении работой ГНС. Компонент также будет поддерживать усиление функций внутреннего контроля и добросовестности ГНС для улучшения ее подотчетности. Компонент повысит навыки руководства ГНС в управлении значительными изменениями по мере перехода ведомства к современной налоговой администрации.

Компонент 2. Операционное развитие ГНС

4. Мероприятия в рамках этого компонента будут поддерживать модернизацию операционных функций ГНС за счет внедрения новых оптимизированных бизнес-процессов в ГНС и совершенствования существующей ИТ-системы налогового администрирования. Этот компонент включает в себя всесторонний, глубокий и систематический реинжиниринг бизнес-процессов и потребует значительных изменений в том, как работает ГНС, с целью приведения ее деятельности в соответствие с международной передовой практикой. Модернизированные бизнес-процессы уменьшат необходимость физического взаимодействия между налоговыми инспекторами и налогоплательщиками. Усовершенствование ИТ-системы налогового администрирования повысит ее соответствие и оперативность реагирования на информационные потребности ГНС и налогоплательщиков. Действия в этом компоненте позволят снизить затраты налогоплательщиков на соблюдение требований налогового законодательства и повысить операционную эффективность и результативность ГНС. В свою очередь, это приведет к улучшению сбора налогов, администрируемых ГНС, на национальном и местном уровнях.

Компонент 3. Институциональное развитие НСК

5. Ряд правил, регулирующих деятельность НСК, необходимо будет изменить в соответствии с новым Законом об официальной статистике. Дальнейшая цифровизация в сборе данных потребует реформирования организационной структуры НСК. Будет важно укрепить верхний уровень системы, где преимущественно осуществляется основная методологическая работа, разрабатываются механизмы исследования и рассчитываются макро- и секторальные показатели. Это также потребует усовершенствования соответствующих бизнес-процессов в НСК и национальной статистической системе путем внедрения Типовой модели производства статистической информации (GSBPM). Грядущая цифровизация и быстро развивающиеся статистические методологии требуют значительных инвестиций в статистический персонал и постоянного повышения его квалификации. Это будет включать широкий спектр мероприятий: от разработки современных учебных программ для удовлетворения потребностей НСК и других ведомств в новых навыках и улучшения учебных программ в университетах путем добавления в них курсов по статистике, до обеспечения непрерывного обучения сотрудников НСК всех уровней и статистиков из отраслевых министерств и ведомств, работающих на местном и национальном уровнях. Особое внимание будет уделено потребностям в обучении сотрудников айыл окмоту (органов местного самоуправления).

Компонент 4. Развитие данных НСК

6. НСК признает необходимость улучшения статистической инфраструктуры, которая позволит управлять большими хранилищами данных, собирать данные с помощью электронных

средств и обеспечивать безопасную передачу, хранение и распространение данных в открытых форматах данных. Это будет включать, помимо прочего, следующее: анализ и изменения в процессе сбора данных для снижения нагрузки на респондентов; внедрение индикаторов Целей в области устойчивого развития (ЦУР) в статистическую практику; большее использование административных данных и современных подходов к сбору данных; проведение регулярных переписей; обновление статистических регистров; и совершенствование статистических баз данных и методологий расчетов в основных областях статистики. Это, в свою очередь, потребует, среди прочих изменений, улучшения муниципальной статистики и создания единого хранилища данных в НСК, которое будет по возможности включать административные и большие данные. Улучшение распространения данных в открытом и дружелюбном пользователю формате, а также наращивание потенциала НСК в части анализа данных и представления пользователям метаданных, базовых инструментов для работы с данными и пояснений является еще одной целью проекта в рамках этого компонента. Для достижения этих целей и выполнения мероприятий потребуются значительные инвестиции в технические возможности и физическую инфраструктуру НСК для сбора, обработки и хранения статистической отчетности, данных обследований и переписей путем приобретения нового оборудования, средств передачи данных и статистического программного обеспечения. Улучшение сбора административных данных требует хорошо функционирующей национальной статистической системы с НСК в центре. Это не технический вопрос, а вопрос межведомственного сотрудничества.

Компонент 5. Управление Проектом

7. В рамках данного компонента будут финансироваться затраты, связанные с управлением Проектом, включая мониторинг и оценку, а также анализ достигнутых результатов. Ожидается, что будут созданы два отдела управления проектом (ОУП) (один – при ГНС, а второй – при НСК), для которых будет требоваться некоторая координация в таких областях как отчетность о достигнутых результатах Проекта и финансовая отчетность, а также подготовка заявок на выплаты.

Цель ПУТР

8. В данном Проекте экологические и социальные аспекты рассматриваются в пределах Экологических и социальных рамок Всемирного банка. Один из стандартов – ЭСС2 – регулирует трудовые отношения и условия труда. В соответствии с этим стандартом Заемщики должны разработать Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволяют Заемщику определить основные требования и риски, связанные с трудовыми ресурсами, и понять, какие ресурсы ему необходимы, чтобы решить соответствующие вопросы. ПУТР – актуализируемый документ, который готовится еще на стадии подготовки проекта, а затем пересматривается и обновляется в ходе его разработки и реализации. Следовательно, в данном документе указаны виды трудовых ресурсов, которые будут привлекаться для реализации проекта, и методы управления этими ресурсами.

Краткий обзор трудовых ресурсов, привлекаемых в рамках проекта

9. В соответствии со стандартом ЭСС2 все трудовые ресурсы делятся на следующие категории: основные работники, работники по контракту, работники из числа членов местного сообщества (местных жителей) и работники основных поставщиков. ПУТР применяется к

проектным работникам в их понимании согласно ЭСС2¹. Основное внимание в этих ПУТР уделяется работникам, занятым на потенциальной работе в качестве поставщиков услуг (**работники по контракту**) и персоналу, непосредственно нанятому в ОУП для выполнения связанных с проектом задач (**основные работники**). Труд других работников (таких как работники из числа членов местного сообщества и работники основных поставщиков) не ожидается.

Виды трудовых ресурсов

Основные работники

10. Для выполнения ключевых задач, таких как координация деятельности, фидуциарное управление, мониторинг и оценка, подготовка и составление отчетности, будут созданы два Отдела управления Проектом (ОУП). В рамках ОУП будут задействованы сотрудники, отвечающие за:

- Общие задачи: финансовый менеджмент, закупки, мониторинг и оценка, управление экологическими и социальными рисками;
- Технические задачи: поддержка ведомств и подразделений, принимающих участие в реализации компонентов проекта.

Данные основные работники сотрудниками ОУП.

Работники по контракту

11. Другие работники будут привлечены для возможного выполнения работ и предоставления услуг для поддержки ИТ улучшений, тренингов и других мероприятий, необходимых для реализации проекта. Некоторые работники по контракту могут также выполнять функции как часть ОУП, если в этом будет необходимость.

Количество проектных работников

12. Основные работники. Точное общее количество основных работников в настоящее время неизвестно, но будет уточнено, когда начнется реализация проекта. Общее предварительное количество основных работников, подлежащее пересмотру, составляет приблизительно 15 человек.

13. Работники по контракту. Количество работников по контракту, которые будут наняты, на данный момент неизвестно. Это станет известно тогда, когда начнется реализация проекта. Работники по контракту могут быть работниками фирм или индивидуальными консультантами, например, для таких видов деятельности, как координация в области ИТ. Ориентировочное количество работников по контракту, подлежащее пересмотру, составляет свыше 30 человек.

¹ Термин «проектный работник» относится к: (а) людям, нанятым или привлеченным непосредственно Заемщиком (включая инициатора проекта и ведомства, реализующие проект) для работы конкретно по проекту (основные работники); (б) людям, нанятым или привлеченным через третьих лиц для выполнения работ, связанных с основными функциями проекта, независимо от их местонахождения (работники по контракту); (с) людям, нанятым или привлеченным основными поставщиками Заемщика (работники основных поставщиков); и (d) людям, занятым в или привлеченным к предоставлению общественного труда (работники из числа членов местного сообщества). ЭСС2 применяется к проектным работникам, в том числе работающим полный рабочий день, неполный рабочий день, временным, сезонным работникам и мигрантам.

График привлечения необходимых трудовых ресурсов

14. В ходе реализации проекта основные работники ОУП будут работать круглогодично на полную ставку в течение всего срока реализации проекта. По мере необходимости будут привлекаться дополнительные эксперты/консультанты. Точный график привлечения работников по контракту станет известен только на более поздних этапах, однако можно сказать, что они будут привлекаться для реализации различных подкомпонентов на четко определенные периоды времени.

Оценка ключевых рисков, связанных с трудовыми ресурсами

В этом разделе, исходя из имеющейся информации, приводятся потенциальные риски.

15. **Риски, связанные с работниками по контракту, на уровне под-проектов.** Для большинства компонентов предлагаемого проекта строительные работы не предусмотрены, и какие-либо серьезные риски не ожидаются. Все подрядчики обязаны будут заключить со своими работниками письменные контракты, соответствующие стандарту ЭСС2.

16. **Риски, связанные с притоком рабочей силы и со связанным с ним гендерным насилием (ГН),** а также риск использования *детского труда*. Такие риски оцениваются как в пределах от низких до ничтожных, учитывая тот факт, что ОУП руководствуется Трудовым кодексом, который запрещает использование принудительного труда (статья 10 Трудового кодекса). И, тем не менее, в контрактах с подрядчиками будет предусмотрен обязательный пункт, запрещающий использование принудительного труда, а сотрудники ОУП, контролирующие работу соответствующих подрядчиков, будут вести мониторинг и подавать отчеты, подтверждающие, что принудительный труд не используется.

17. **Риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда (БГТ),** являются низкими. Эти риски касаются правильного обращения с оборудованием, многолетних мероприятий и утилизации IT-оборудования.

18. **Риски, связанные с условиями найма на работу.** Работников будет нанимать ОУП, либо напрямую (в качестве сотрудников ОУП), либо косвенно (в рамках договоров с консультантами или поставщиками услуг). Практика показывает, что строительные субподрядчики заключают со своими работниками договоры о найме, предусматривающие единовременные платежи за оказание определенного вида услуг или выполнение определенной работы. Период времени, на который будут привлекаться работники, будет ограничен несколькими месяцами.

19. **Риски, связанные со сверхурочной работой.** Существует определенный риск, что в соответствии со сложившейся практикой часть отработанных часов учитываться не будет, а работники не будут получать компенсацию за сверхурочное время. В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики с согласия работодателя в качестве компенсации за сверхурочную работу основным работникам будут предоставлены дополнительные часы отдыха в другие дни (статья 174). Чтобы смягчить этот риск, в рамках Проекта будет происходить информирование основных работников об их правах, а также будет создан Механизм рассмотрения жалоб для всех проектных работников.

Краткий обзор национального законодательства

Национальное трудовое законодательство: условия найма на работу и труда

20. Законодательство Кыргызской Республики, регулирующее охрану труда, основывается на Конституции Кыргызской Республики и включает в себя Трудовой кодекс, Закон «Об охране труда» и другие нормативно-правовые акты Кыргызской Республики.

21. В части условий и охраны труда Конституция Кыргызской Республики предоставляет каждому гражданину:

- Право на безопасный труд. Запрещается использование детского и принудительного труда (статья 23);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Данное право обеспечивается за счет установления максимальной продолжительности рабочего времени, предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и еженедельных выходных, а также обеспечения иных условий, предусмотренных в законодательстве (статья 44);
- Право на охрану здоровья. Каждый имеет право на медицинскую помощь (статья 47);
- Право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение в старости, в случае болезни и утраты трудоспособности, потери кормильца в случаях и порядке, предусмотренных законом (статья 53).

22. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (№106 от 4 августа 2004 года) – это основной правовой документ, регулирующий все вопросы, связанные с трудовыми отношениями в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые и другие напрямую связанные с трудом отношения, обеспечивает защиту прав и свобод всех участников трудовых отношений и устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда. Статья 9 этого кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещается устанавливать какие-либо различия, отказывать в приеме или предоставлять какие-либо преимущества, которые могут привести к нарушению равных возможностей в сфере труда, исходя из национальности, расы, пола, языка, религиозной принадлежности, политических убеждений, социального статуса, образования, имущественного положения.

Заработная плата и удержания

23. Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер компенсации за выполненную работу. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной законом минимальной оплаты труда. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты (статья 154).

24. Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (статья 157). Помимо этого, работодатели должны компенсировать связанный с работой ущерб здоровью или имуществу работника, а в случае смерти работника его семья получает компенсацию. По конкретным основаниям разрешены удержания, однако их размер не может превышать 50 процентов от размера заработной платы, причитающейся работнику (статья 161).

Рабочее время

25. Стандартная рабочая неделя состоит из 40-ка часов. Для лиц, не достигших 18-и лет, разрешается устанавливать сокращенное рабочее время. Количество часов в день и дней в неделю определяется в договоре между работодателем и работником (статья 90).

26. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю (статья 379). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством Кыргызской Республики. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (статья 379).

27. Работодатель обязан предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка: 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва составляет 1 час. По запросу женщины дополнительные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и обеда либо в суммированном виде перенесены на начало или на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением (статья 309). Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются в договоре.

28. Статья 304 запрещает привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочной работе или к работе в выходные дни, а также отправлять их в командировки. Разрешается привлекать к сверхурочной работе и отправлять в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х до 14-и лет, но только с согласия женщины.

Время отдыха (перерывы)

29. Видами времени отдыха являются (статья 109):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

30. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность перерыва определяются правилами внутреннего распорядка, графиком смены или индивидуальным трудовым договором или коллективным соглашением между работодателем и работником (статья 110).

Отпуск

31. Помимо отдыха в общегосударственные праздники работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 дней. Работникам, не достигшим 18-и лет, и работникам с ограниченными возможностями здоровья предоставляются 30 дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

32. Определенные группы лиц имеют право на неоплачиваемый отпуск, возможность которого также прописывается в договоре. При расторжении контракта за неиспользованный отпуск работникам выплачивается денежная компенсация, либо они могут использовать его в последние дни работы.

33. По соответствующему заявлению женщинам предоставляется декретный отпуск, работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком

Сверхурочная работа

34. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 98).

35. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (статья 174).

Трудовые споры

36. Трудовыми спорами считаются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законодательства и других нормативных актов Кыргызской Республики о труде, а также условий труда, предусмотренных в трудовом договоре и коллективном соглашении» (статья 356).

37. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд. В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).

Жалобы

38. В Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан» (от 4 мая 2007 года) содержатся правовые нормы, касающиеся установленных информационных каналов, по которым граждане могут подавать жалобы, запросы и обращения. Статья 8 устанавливает временные рамки для рассмотрения обращений – 15 дней с момента получения для обращений, которые не требуют дополнительного изучения или расследования, и 30 дней с момента получения для обращений, которые требуют дополнительного расследования.

Краткий обзор национального законодательства: безопасность и гигиена труда

39. Право на безопасность и гигиену труда устанавливается Конституцией Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 граждане Кыргызской Республики имеют право на

свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

40. Раздел, посвященный безопасности и гигиене труда (БГТ), содержится и в Трудовом кодексе Кыргызской Республики, который был принят 1 июля 2004 года. Он устанавливает обязанности работодателя в части обеспечения трудовой безопасности, предусматривает государственное регулирование в сфере трудовой безопасности и прописывает обязательства самого работника в части БГТ. Работнику гарантируется трудовая безопасность, обучение и инструктаж, санитарные условия, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Кодекс охватывает вопросы создания и деятельности служб охраны труда; расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплаты пособий и компенсаций за особые условия труда.

41. 1 августа 2003 года в силу вступил Закон Кыргызской Республики «Об охране труда», который устанавливает правовые рамки, регулирующие отношения между работодателями и работниками, и направлен на создание условий труда, обеспечивающих охрану жизни и здоровья сотрудников на рабочем месте. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

42. Обеспечение доступа сотрудников государственных органов, отвечающих за охрану труда и социальное страхование, и представителей общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

43. Со своей стороны сотрудники обязаны проходить начальные (при поступлении на работу) и дальнейшие периодические медицинские осмотры, обучение и периодический инструктаж по требованиям безопасности (статья 12), а также участвовать в лечебно-оздоровительных мероприятиях, которые предлагаются медицинским учреждением, если их оплачивает работодатель (статья 16).

ЭСС2 и пробелы в государственных нормативах

Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ЭСС):

Стандарт 2

44. Условия Всемирного банка в области труда изложены в стандарте ЭСС2. Ведомство, реализующее проект, содействует эффективным отношениям между работниками и руководством и обеспечивает безопасные условия труда. Ключевые цели ЭСС2:

- Обеспечить безопасность и гигиену на рабочем месте;
- Обеспечить справедливое отношение к работникам проекта, исключив дискриминацию и создав равные условия;
- Обеспечить защиту работников проекта, включая представителей уязвимых групп: женщин, лиц с инвалидностью, детей (которые в соответствии со стандартом ЭСС2 достигли трудоспособного возраста) и мигрантов, работников по контракту, работников из числа местного сообщества (жителей), и работников основных поставщиков;
- Не допустить использование любых форм принудительного или детского труда;

- Поддерживать принцип свободы ассоциаций и коллективных соглашений, если это не противоречит национальному законодательству;
- Предоставить проектным работникам доступные средства, с помощью которых они могли бы доносить до руководства вопросы, вызывающие у них озабоченность.

45. Стандарт ЭСС2 применим к проектным работникам, включая тех, кто работает на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени, временных, сезонных работников и трудовых мигрантов. Если к реализации проекта, так или иначе, привлекаются государственные служащие (как на условиях полного так и неполного рабочего времени), то условия их найма регулируются существующим соглашением или договоренностью о найме с соответствующим государственным органом, если только они не были официально переведены в штат проекта. Стандарт ЭСС2 не применим к государственным служащим.

46. Рабочие условия и управление трудовыми отношениями. ОУП разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами проекта. Они будут предусматривать методы управления трудовыми ресурсами в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСС2. Помимо этого, они будут устанавливать каким образом ЭСС2 будет применяться к различным категориям проектных работников, включая основных работников и работников по контракту.

47. Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их найма на работу. В ней будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством и требованиями ЭСС (включая коллективные соглашения), включая права, связанные с рабочими часами, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и соцпакетом. Эта информация будет предоставляться в самом начале трудовых отношений, а также, когда в условия работы будут вноситься существенные изменения.

48. Более подробная информация об Экологических и социальных стандартах Всемирного банка доступна по ссылкам:

www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards и

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

Пробелы в государственных нормативах

49. Сравнительная таблица требований Всемирного банка в области БГТ и нормативных требований Кыргызской Республики:

ЭСС и направление	Основные требования ВБ	Ключевые требования/пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> • Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами. • Условия найма на работу. • Недопущение дискриминации и создание равных возможностей. • Организации работников. • Подготовка планов управления трудовыми ресурсами, включая 	<ul style="list-style-type: none"> • Обязательно наличие письменных трудовых контрактов, включающих в себя процедуры и условия найма на работу. • Существуют требования о недопущении дискриминации и создании равных возможностей. • Отсутствует какое-либо юридическое требование в части планов управления

	ПУОСС подрядчиков.	трудовыми ресурсами.
В. Защита трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • Запрет на использование детского труда. • Запрет на использование принудительного труда. 	<ul style="list-style-type: none"> • Запрещено использовать детский труд (дети младше 14 лет). • Запрещено использовать принудительный труд.
С. Механизм подачи жалоб	Для основных работников и работников по контракту должен быть создан механизм рассмотрения жалоб (МРЖ).	<ul style="list-style-type: none"> • Для сотрудников, работающих в рамках индивидуальных трудовых договоров, конкретный МРЖ не предусмотрен. • Регистрация жалоб и последующий порядок действий предусмотрен в Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан».
Д. Безопасность и гигиена труда	<ul style="list-style-type: none"> • Для каждого проекта требуется подробная процедура. • Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций, решения вопросов. • Мониторинг исполнения требований в части БГТ. 	<ul style="list-style-type: none"> • Для отдельных проектов не разрабатывается отдельная и подробная процедура. • Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.
Е. Категория работников	Устанавливают категории работников	Подобная классификация не предусмотрена
Ф. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> • Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет. • Ребенок в возрасте 14-18 лет может быть принят на работу или привлекаться к работе только на определенных условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • На работу разрешается принимать лиц старше 14 лет, но только с разрешения опекуна. • Запрещается привлекать к работе детей в возрасте 14-18 лет, если эта работа предусматривает сложные или опасные условия труда.

Ответственные сотрудники

50. Координаторы ОУП будут осуществлять повседневный контроль за работой проектных работников. Согласно Трудовому кодексу найм на работу и последующие отношения с работниками будут опираться на принципы недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей. В ходе реализации проекта не будет допускаться какая-либо дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая найм на работу, компенсации, условия труда и найма на работу, доступ к обучению, повышение и расторжение трудового договора. Чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, подрядчики будут соблюдать, а специалист ОУП по мониторингу и оценке будет вести соответствующий мониторинг соблюдения следующих мер, указанные в Проектном операционном руководстве:

- Процедуры найма на работу будут прозрачными, доступными широкой общественности и недискриминационными; они будут одинаковы для всех, независимо от этнической,

религиозной и гендерной принадлежности, сексуальной ориентации соискателя и наличия у него инвалидности;

- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в рамках официальной процедуры, установленной подрядчиками;
- Перед приемом на работу будет предоставлено четкое описание должностных обязанностей с описанием навыков, требующихся для каждой должности;
- Со всеми работниками будут подписаны письменные контракты, включающие в себя описание условий работы (при этом условия будут дополнительно разъясняться работникам);
- От работников по контракту не будут требовать внести какую-либо плату за наем на работу. Если с наймом на работу связана какая-либо оплата, ее будет оплачивать Работодатель;
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, об условиях найма на работу будет сообщаться на двух языках: государственном языке и языке, который понятен обеим сторонам;
- Работникам, которым может быть сложно понять письменную документацию, содержащиеся в ней условия найма на работу будут разъясняться в устной форме;
- Следует отметить, что в рамках проекта не ожидаются какие-либо проблемы, связанные с языком. Однако, в случае необходимости, работникам будет обеспечен устный перевод;
- Для иностранных работников требуется разрешение на работу, позволяющее заниматься трудовой деятельностью в Кыргызстане;
- Работники, привлекаемые к строительным работам, должны быть не младше 18 лет;
- Обычная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. С учетом пятидневной рабочей недели ежедневная продолжительность рабочего времени будет определяться внутренними положениями, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителями работников (исходя из утвержденной продолжительности рабочей недели).

51. Подрядчики должны будут:

- Соблюдать требования национального законодательства и настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Вести учет найма и последующей работы работников по контракту;
- В доступной форме разъяснить работникам по контракту должностные обязанности и условия найма на работу;
- Внедрить систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность в части трудовых отношений и безопасности и гигиены труда.

Возраст работников

52. Законодательство Кыргызской Республики запрещает лицам младше 18 лет работать в «опасных для здоровья или тяжелых условиях», и устанавливает для таких лиц особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий труда. Работодатель не будет привлекать к строительным работам лиц младше 18 лет.

53. Подрядчики должны будут выяснить и проверить возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальную документацию, которая может включать в

себя свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские документы или документы с места учебы. Если будет установлено что, в работе по проекту принимает участие несовершеннолетнее лицо, не достигшее минимального трудоспособного возраста, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовых отношений с этим несовершеннолетним лицом таким образом, чтобы максимально эффективно защитить его интересы.

Положения и условия

54. В этом документе будут изложены положения и условия найма на работу, применимые к работникам ОУП. Эти внутренние правила, регулирующие трудовые отношения, будут применимы ко всем сотрудникам ОУП, которые будут работать в рамках проекта (основные работники) и к работникам по контракту. Положения и условия найма на работу основных сотрудников, работающих на условиях неполного рабочего времени, будут определяться в их индивидуальных контрактах.

55. Точное количество работников по контракту пока неизвестно. Оно станет понятно тогда, когда начнется реализация проекта.

56. Помимо этих специалистов ОУП будет привлекать к работе столько индивидуальных консультантов, сколько будет необходимо для того, чтобы помочь в реализации конкретных мероприятий проекта в течение всего срока его реализации.

Механизм рассмотрения жалоб

МРЖ работников проекта

57. Всем основным работникам и работникам по контракту будет предложен механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), в соответствии с которым они смогут сообщать руководству о вопросах, вызывающих у них озабоченность. В момент найма на работу все работники будут ознакомлены с этим механизмом, а также с мерами защиты против каких-либо репрессивных мер, которые могут применяться в отношении лиц, обращающихся к этому механизму. Чтобы сделать механизм рассмотрения жалоб доступным для всех работников проекта, будут приняты необходимые меры, удовлетворяющие требованиям ЭСС2.

58. МРЖ для работников конкретного проекта **не** является альтернативой/заменой правовых механизмов получения и рассмотрения жалоб. Он создается для того, чтобы помогать решать проблемы и находить решения для трудовых жалоб без необходимости обращаться в более высокие инстанции. При этом в соответствии с законодательством Кыргызстана все сотрудники имеют право обращаться со своими жалоб через судебные/правовые механизмы. Предлагаемый Проектом механизм рассмотрения жалоб не препятствует использованию работниками судебных процедур.

59. Основные работники и работники по контракту могут направлять свои жалобы менеджеру ОУП, который будет выступать в роли контактного лица по жалобам. Контактные лица по жалобам должны оперативно реагировать на вопросы, вызывающие озабоченность, в течение 10 рабочих дней. Ссылка на это будет также сделана в их контрактах. Контактные лица по жалобам должны будут координировать свои действия с соответствующими департаментами / организациями и

лицами, чтобы содействовать рассмотрению этих жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне ОУП в течение 10 рабочих дней, она будет передана в подразделения НСК и ГНС, отвечающие за человеческие ресурсы, которые должны будут предоставить ответ в течение 10 рабочих дней. ОУП должны вести письменный журнал учета всех вопросов, вызывающих озабоченность. Опция анонимного отзыва также будет разрешена. ОУП будут иметь ящик для анонимных жалоб, а также будет предоставлять обратную связь через веб-сайты ГНС и НСК.

Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

60. Работники проекта могут подавать жалобы через существующие механизмы рассмотрения жалоб, предлагаемые на уровне проекта, или напрямую в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (СРЖ). СРЖ рассматривает полученные жалобы в кратчайшие сроки, чтобы решить связанные с проектом вопросы, вызывающие озабоченность. Работники проекта могут подать жалобу в независимую Инспекцию Всемирного банка, которая определяет, был ли в результате несоблюдения Всемирным банком своей собственной политики и процедур причинен какой-либо вред (или может ли быть причинен какой-либо вред). Жалобы могут подаваться в любое время после того, как вопросы, вызывающие озабоченность, были доведены до сведения Всемирного банка, а руководству банка была предоставлена возможность предпринять соответствующие меры. Информация о том, как подавать жалобы в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка, доступна на сайте:

<http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>.

Информация о том, как подавать жалобы в Инспекцию Всемирного банка, доступна на сайте www.inspectionpanel.org

Контроль за исполнением контракта

61. Во все контракты будут включены положения, связанные с трудовыми отношениями, безопасностью и гигиеной труда, которые соответствуют стандартным Правилами закупок Всемирного банка и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

62. ОУП будут регулировать и контролировать деятельность подрядчиков в отношении их работников по контракту, особое внимание при этом уделяя соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Сюда может входить периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки проектов и рабочих площадок, а также документов и отчетов любых подрядчика, связанных с управлением трудовыми ресурсами.

63. Подлежащие проверке документы и отчеты подрядчика, связанные с управлением трудовыми ресурсами, могут включать в себя: типовые образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту; записи, касающиеся полученных жалоб и вынесенных решений; отчеты о проверках соблюдения правил безопасности (включая регистрацию несчастных случаев со смертельным исходом и других происшествий, а также осуществление корректирующих действий); записи о несоблюдении национального законодательства; записи, связанные с организацией инструктажей работников по контракту, цель которых – разъяснить им риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, и профилактические меры.

