

**Министерство Образования и Науки  
Кыргызской Республики**

**Проект «Качество и инновации в высшем  
образовании»**

**(P178592)**

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ  
РЕСУРСАМИ**

***Февраль 2023***

## Содержание

1.	ВВЕДЕНИЕ .....	4
1.1.	История проекта и компоненты.....	4
1.2.	Экологические и социальные аспекты.....	6
2.	КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА .....	7
2.1.	Виды трудовых ресурсов.....	7
2.2.	Количество работников проекта.....	8
2.3.	Описание проектных работников.....	8
2.4.	График привлечения необходимой рабочей силы .....	8
3.	ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ .....	8
4.	КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СЭС 2.....	10
4.1.	Национальное трудовое законодательство.....	10
4.2.	Краткий обзор Национального законодательства: Охрана труда и техника безопасности .....	13
4.3.	Экологические и социальные стандарты Всемирного Банка: СЭС2.....	14
4.4.	Ключевые пробелы между Национальным законодательством и стандартами Всемирного Банка СЭС 2.....	14
5.	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	16
6.	ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ.....	17
7.	ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ .....	18
8.	ПОЛИТИКА И УСЛОВИЯ .....	19
9.	МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ.....	19
9.1.	Механизм рассмотрения жалоб для проектных работников .....	19
9.2.	Структура МРЖ для основных работников .....	20
9.3.	Структура МРЖ для работников по контракту.....	20
9.4.	Жалобы, связанные с СЭН и СД .....	20
9.5.	Механизм рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	21
10.	АДМИНИСТРИРОВАНИЕ КОНТРАКТА.....	21
	<i>Приложение 1. КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ.....</i>	<i>23</i>

### Аббревиатуры и сокращения

АИФ	Академический инновационный фонд
ВБ	Всемирный Банк
ВУЗ	Высшее учебное заведение
ГН	Гендерное насилие
КГМА	Кыргызская государственная медицинская академия
КГТУ	Кыргызский государственный технический университет
КНАУ	Кыргызский национальный аграрный университет
КНУ	Кыргызский национальный университет
МОН	Министерство образования и науки
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
НТИМ	Наука, технологии, инженерия и математика
ОРКП	Отдел реализации и координации проектов
ОТТБ	Охрана труда и техника безопасности
ОшГУ	Ошский государственный университет
ПКИВО	Проект «Качество и инновации в высшем образовании»
ПУОСС	План управления охраны окружающей среды
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
СРС	Служба рассмотрения жалоб
СЭН/СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства
СЭС	Социальные и экологические стандарты
ЭСР	Экологические и социальные рамки
ЦПО	Центр передового опыта

## **1. ВВЕДЕНИЕ**

### **1.1. История проекта и компоненты**

Целями Проекта «Качество и инновации в высшем образовании» (Проект) являются повышение качества преподавания и исследований в системе высшего образования и их соответствия рынку труда. Проект улучшит систему высшего образования и признает ценность двойного образования (академического и прикладного) в преподавании и обучении. Данный процесс будет включать: создание будущих центров передового опыта (ЦПО); разработку современных, адаптированных, гибридных модулей обучения; деятельность по повышению квалификации сотрудников и студентов; сотрудничество в разработке образовательного контента, программы коучинга и реализации постковидных мер по восстановлению качества обучения; поддержка обеспечения качества и изменений в образовании; поддержка инноваций и исследований; повышение квалификации профессорско-преподавательского состава; поддержка представителей студентов из уязвимых сообществ; внедрение инклюзивных механизмов и привитие учащимся принципов равноправия и гражданственности. Конечной целью является повышение качества образовательных услуг, конкурентоспособности и узнаваемости высших учебных заведений Кыргызской Республики. Проект будет реализован Министерством образования и науки Кыргызской Республики (МОН).

Предлагаемые компоненты проекта и ключевые мероприятия заключаются в следующем:

#### **Компонент 1. Повышение качества и актуальности программ исследований, инноваций и обучения в отдельных высших учебных заведениях.**

Целью данного компонента является усиление институционального потенциала для производства высококачественных и прикладных результатов исследований с упором на отраслевое сотрудничество и коммерциализацию результатов, а также повышение качества и актуальности академических программ в отобранных высших учебных заведениях (ВУЗ) на рынке труда. Компонент будет поддерживать: (i) создание ЦПО для сотрудничества между исследователями в приоритетных областях, имеющих большое значение для национальной экономики; (ii) реорганизация академических программ и продвижение исследовательской и инновационной деятельности в отобранных вузах; а также (iii) институционализация механизма конкурентного финансирования.

**Подкомпонент 1.1. Повышение актуальности исследований и сотрудничества в ключевых экономических приоритетных областях путем создания Центра передового опыта.** Данный подкомпонент укрепит сотрудничество между исследователями в приоритетных для национальной экономики областях. Проект поддержит создание до пяти межуниверситетских ЦПО в областях, имеющих большое значение для экономики и национальных приоритетов. В каждой из этих областей будет введена в действие новая модель исследований и инноваций в высшем образовании. ЦПО будут созданы на базе университетов, недавно получивших особый статус. План стратегического развития будет подготовлен вместе с созданием операционной/управленческой структуры и возможным партнерством с отраслями и другими вузами. В плане будут определены национальные и международные партнеры для каждого центра, а также его роли и обязанности.

ЦПО будут организованы как межуниверситетские структуры на основе широкого сотрудничества между исследовательскими отделами соответствующих учреждений, с человеческим потенциалом для привлечения исследователей и внешнего финансирования, а также с прочными партнерскими отношениями между международными учреждениями. Принимающий университет будет выбран на основе следующих критериев: (1) потенциал и юридические полномочия, необходимые для создания предполагаемых функций, предлагаемых в рамках проекта; (2) признание, основанное на мерах обеспечения качества и восприятия коллегами/заинтересованными сторонами того, что учреждение способно и имеет потенциал (например, человеческий потенциал, физические и исследовательские ресурсы, организационные возможности) взять на себя инициативу; (3) приверженность задачам.

Следующие темы были определены и представлены как приоритетные для ЦПО в связи с их актуальностью для национальных приоритетов и значительным вкладом в экономику:

1. Биомедицинский научный центр передового опыта;
2. Центр передового опыта в области прикладного искусственного интеллекта и кибербезопасности;
3. Центр передового опыта исследований водных ресурсов;
4. Центр передового опыта по исследованию рака;
5. Национальный центр передового опыта в области продовольственной безопасности.

**Подкомпонент 1.2. Преобразование академических программ для повышения качества и актуальности на рынке труда.** Целью данного компонента является укрепление академических программ в выбранных вузах путем модернизации их учебных программ, чтобы они соответствовали потребностям рынка труда, и укрепления институционального потенциала для предоставления высококачественных услуг. Модернизация повлечет за собой ориентацию программ на повышение качества и большей актуальности на рынке труда, а также создание путей для их международной аккредитации. Подкомпонент будет поддерживать (i) текущую реформу учебных программ и стандартов Кыргызской академии образования для модернизации государственных стандартов и учебных программ, чтобы они в большей степени соответствовали рынку; (ii) модернизация академических программ отдельных факультетов/отделений для повышения качества программ; и (iii) введение соответствующих рынку краткосрочных программ, предлагаемых отдельными вузами.

**Подкомпонент 2. Нарращивание потенциала исследований и инноваций университетов.** Целью данного подкомпонента является содействие исследованиям и инновациям посредством предоставления исследовательских грантов на основе механизма конкурсного финансирования. В рамках проекта будет создан Академический инновационный фонд (АИФ) для предоставления исследовательских и инновационных грантов посредством прозрачного и подотчетного механизма. Каждый грант будет ограничен суммой в 200 000 долларов США в течение трех лет. Все государственные вузы и частные университеты такие как институты, факультеты или программы будут иметь право подавать заявки на гранты, в том числе связанные с ЦПО. Схема АИФ проекта также послужит основой для институционализации

механизма конкурсного финансирования МОН. Исследовательские проекты, связанные с темами ЦПО, изменением климата/зелеными исследованиями или возглавляемые женщинами-исследователями, будут иметь приоритет при отборе.

### **Компонент 3. Укрепление управления системой высшего образования для обеспечения качества.**

Целью данного компонента является усиление стратегического планирования и управления МОН системой высшего образования посредством совершенствования систем обеспечения качества, аккредитации и информации об управлении образованием.

#### **Подкомпонент 3.1. Укрепление системы обеспечения качества и аккредитации.**

Целью данного подкомпонента является повышение качества высшего образования за счет совершенствования систем обеспечения качества и аккредитации. Он будет сосредоточен на совершенствовании процедур и систем внешней институциональной и программной аккредитации и повторной аккредитации, а также процедур и систем внутренней самооценки и обеспечения качества в вузах.

**Подкомпонент 3.2. Укрепление информационной системы управления высшим образованием.** Целью данного подкомпонента является улучшение качества, диапазона и актуальности управленческой информации путем укрепления информационной системы управления высшего образования.

### **Компонент 4. Управление проектами, мониторинг и оценка.**

Целью данного компонента является обеспечение наличия и доступности возможностей, систем и информации для достижения и оценки результатов проекта при соблюдении корпоративных гарантий и требований, в том числе касающихся фидуциарных функций, мониторинга и отчетности. Компонент будет финансировать операционные расходы, связанные с реализацией проекта, в том числе, среди прочего, на персонал ОРКП, оборудование и координацию проекта; а также для покрытия дополнительных операционных расходов учреждений, ответственных за реализацию. Компонент будет финансировать периодическую обратную связь с бенефициарами, чтобы понять, как проект способствует достижению результатов, намеченных Компонентами 1 и 2. Они будут включать опросы и семинары с ключевыми информантами для оценки: (а) пути проекта что привело к расширению сотрудничества между исследовательскими центрами и университетами; (б) степени доступности ресурсов и их эффективного использования соответствующими заинтересованными сторонами; (с) степени использования новых возможностей финансирования и партнерства; (d) актуальности проекта для рынка труда и удовлетворенности заинтересованных сторон; и (е) вклада проекта в усиление контроля качества и управления системой высшего образования. Результаты обратной связи будут использованы для усиления проектной деятельности и внесения корректировок в ход работы во время реализации.

#### **1.2. Экологические и социальные аспекты**

Проект готовится в соответствии с социально-экологическими принципами (СЭП) Всемирного банка с десятью социально-экологическими стандартами (СЭС),

применяемыми к кредитованию инвестиционных проектов, финансируемых Всемирным Банком. Один из стандартов – СЭС 2 относится к труду и условиям труда, а также к Заемщикам, разработавшим Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР описывает тип работников, ключевые элементы национальной трудовой политики и нормативных актов, пробелы в СЭС2, а также инструменты управления трудовыми ресурсами, которые должны быть приняты во время реализации проекта. ПУТР позволяет выявить основные потребности в трудовых ресурсах и связанные с ними риски, а также помочь Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР — это «живой» документ, который иницируется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в процессе разработки и реализации проекта.

## **2. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ, ПРИВЛЕКАЕМЫХ В РАМКАХ ПРОЕКТА**

В СЭС 2 трудовые ресурсы подразделяются на следующие категории: основные работники, наемные работники, нанятые по контракту, общественные работники и работники первичного снабжения. В данном проекте будут задействованы основные работники (сотрудники ОРКП), а также наемные работники (подрядчики, а также отдельные консультанты и сотрудники подрядчиков). Общественные работники не будут участвовать в проекте. Ожидается, что работники первичного снабжения не будут иметь отношения к проекту.

### **2.1. Виды трудовых ресурсов**

#### ***Основные работники***

Отдел реализации/координации проекта (ОРКП), который в настоящее время реализует текущий проект «Образование для будущего», финансируемый МАР, и проект «Укрепление основ обучения», финансируемый ГПЦО, будет реализовывать данный проект и выполнять ключевые функции, такие как координация, экологическое и социальное управление, фидуциарная деятельность, мониторинг и оценка, отчетность.

В состав ОРКП, возглавляемого директором, входят сотрудники, ответственные за:

- общие задачи: управление финансами, закупки, мониторинг и оценка, социально-экологические аспекты, обеспечение соблюдения установленных требований;
- технические задачи: поддержка учреждений и отделов (подразделений), участвующих в реализации компонентов проекта;
- общее сопровождение проекта: офис-менеджер, переводчик, водитель.

Для эффективной реализации проекта ОРКП наймет дополнительный персонал: директора, специалиста по закупкам, специалиста по выплатам, переводчика и технических специалистов, по мере необходимости, для поддержки реализации предлагаемых мероприятий.

Сотрудники ОРКП не являются государственными служащими – они будут наняты для реализации проекта.

#### ***Работники по контракту***

Для выполнения проектных работ по компонентам предполагается привлечение работников по контракту (в рамках договоров с организациями, предоставляющими

услуги и товары). Для поддержки работы Академического инновационного фонда (АИФ) будут наняты и профинансированы специалисты, которые будут отвечать за такие функции, как подготовка и прием заявок, сбор и обобщение заявок, связь с учреждениями, закупки, мониторинг реализации, оценка и т. д.

## **2.2. Количество работников проекта**

**Основные работники.** Ориентировочно общее количество работников ОРКП составит 20 человек, но после запуска проекта эта цифра будет уточняться.

**Работники по контракту.** На данном этапе нет точных данных об общем количестве работников по контракту в ОРКП и подрядчиков. Эта цифра станет известна после запуска проекта.

## **2.3. Описание проектных работников**

ОРКП, возглавляемый директором, будет включать в себя существующего специалиста по финансовому управлению, бухгалтера, специалиста по закупкам, специалиста по мониторингу и оценке, специалиста по экологии, специалиста по социальным вопросам, специалиста по связям с общественностью и административного персонала (поддержка и перевод). ОРКП наймет дополнительный персонал, в том числе директора, координатора проекта, сотрудников АИФ и других специалистов по мере необходимости для поддержки реализации предлагаемых мероприятий проекта.

Для поддержки учреждений и отделов (подразделений), участвующих в реализации компонентов проекта, будет оказана техническая помощь через специального консультанта для восполнения определенных знаний и технических пробелов в ходе реализации проекта.

В рамках подкомпонентов не предусмотрены ремонтно-строительные работы. В случае мелкого строительного ремонта, организованного университетами в вышеуказанных ЦПО, ОРКП предлагает соблюдение требований СЭС и политик Всемирного банка, чтобы избежать или смягчить возможные воздействия и риски.

## **2.4. График привлечения необходимой рабочей силы**

В ходе реализации проекта основные работники ОРКП будут работать полный рабочий день на протяжении календарного года. Точный график контрактных работников будет известен на более поздних этапах.

В период проведения мероприятий по поставке и установке необходимой оргтехники, медицинского и другого оборудования, лекарственных средств, реактивов, к монтажным работам подрядные рабочие будут привлекаться по мере необходимости. Таким образом, мобилизация рабочей силы для выполнения той или иной работы остается на усмотрение компании-поставщика (в зависимости от вида работ). Рабочий день не должен превышать 8 часов; при этом работникам предоставляется перерыв на отдых (не менее 1 часа).

## **3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ РИСКОВ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

В данном разделе, учитывая тип проектной деятельности, перечислены следующие потенциальные трудовые риски.

**Риски, связанные с контрактными работниками на уровне подпроекта.** Никаких



строительно-ремонтных работ по компонентам предлагаемого проекта не предполагается и, следовательно, серьезных рисков не предвидится. Некоторые подкомпоненты будут обслуживаться компанией-поставщиком с необходимым оборудованием и мелким масштабом работ, для которых могут привлекаться местные рабочие, соответствующие профессиональным требованиям и квалификации. Все подрядчики должны будут подписать письменные контракты со своими работниками, которые соответствуют СЭС2 и данному ПУТР.

***Приток рабочей силы и связанное с ней гендерное насилие (ГН) и риск детского/принудительного труда.*** Учитывая небольшой объем работ по поставке оборудования и оказанию услуг по подпроектам, а также тот факт, что ОРКП регулируется Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, запрещающим использование принудительного труда (статья 10), такие риски считаются низкими. Риск сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД) оценивается как умеренный, учитывая характер проектной деятельности: территорию проекта и бенефициаров проекта – студентов и преподавателей, особенно женщин-исследователей, которые будут подавать заявки на гранты АИФ. Риски СЭН/СД по отношению к студентам и преподавателям будут управляться с помощью настоящего ПУТР. Будет разработано отдельное и специальное окно для управления жалобами касательно СЭН/СД для обеспечения защиты личных данных и конфиденциальности в рамках проектной деятельности, а также в участвующих ВУЗах. Подрядчики должны будут подписать и соблюдать Кодекс поведения, который будет охватывать меры по предотвращению рисков СЭН/СД, принудительного труда, детского труда, как часть их контрактов, а сотрудники ОРКП, осуществляющие надзор за работой соответствующих подрядчиков, будут контролировать и сообщать об этом.

***Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТТБ).*** Эти риски легко смягчить, и они будут зависеть от типа работ. Все Подрядчики будут обязаны создавать и поддерживать безопасную рабочую среду в соответствии с требованиями СЭС 2. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) все Подрядчики должны: обеспечить, чтобы их работники использовали основные средства защиты; провести для них инструктаж по технике безопасности; и обеспечить другие превентивные меры коллективной защиты.

***Риски, связанные с условиями найма.*** Работники проекта будут наняты МОН либо напрямую (в качестве работников ОРКП), либо косвенно (через контракты с консультантами или поставщиками услуг). При приеме на работу необходимо руководствоваться требованиями национального трудового законодательства. Все условия найма и последующие условия, в том числе оплата труда, отражаются в соответствующих документах работодателя.

Практика показывает, что подрядчики имеют мало штатных работников и/или заключают с работниками срочные (краткосрочные) трудовые договоры, предусматривающие единовременную выплату за оказание определенного вида услуг или выполнение определенной работы. Период времени, на который будут наняты работники, будет ограничен несколькими месяцами и указан в контракте. Все необходимые требования, условия и обязанности по найму также должны быть отражены в договоре как для штатных, так и для краткосрочных работников.

## **4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И СЭС 2**

### **4.1. Национальное трудовое законодательство**

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

По условиям и профессиональному труду Конституция обеспечивает каждому гражданину:

- Право на безопасный труд. Использование детского и принудительного труда запрещено (Статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Это право обеспечивается установлением максимальной продолжительности рабочего времени, предоставлением оплачиваемых ежегодных отпусков и еженедельных дней отдыха и другими условиями, предусмотренными законом (статья 42);
- Право на охрану здоровья. Каждый имеет право на медицинскую помощь (статья 43);
- Право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение по старости, по случаю болезни и утраты трудоспособности, потери кормильца в случаях и порядке, установленных законом (статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики (№ 106 от 4 августа 2004 года) является основным правовым документом, регулирующим все вопросы, связанные с трудовыми отношениями в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые и иные отношения, непосредственно связанные с трудом, защищает права и свободы всех участников трудовых отношений, устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные трудовые права, запрещена дискриминация в трудовых отношениях. Запрещается устанавливать какие-либо различия, отказывать в приеме или предоставлять какие-либо преимущества, которые могут привести к нарушению равных возможностей в сфере труда по признаку национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения или имущественного положения.

#### **Заработная плата и вычет**

В контрактах и коллективных договорах устанавливаются форма и размер оплаты труда. Месячная заработная плата работника, отработавшего нормальную продолжительность рабочего времени и выполнившего нормы труда (должностные обязанности) в этот период, не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда. В минимальную заработную плату не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормы, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и другие компенсационные и социальные выплаты (статья 154).

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (статья 157). Кроме того, работодатели возмещают связанный с работой вред здоровью или имуществу

работника, а в случае смерти работника компенсацию получает его семья. Вычеты допускаются по определенным причинам, но они не могут превышать 50 процентов заработной платы, причитающихся работнику (статья 161).

### **Возраст занятости**

В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики запрещается использование труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также установлены особые требования к отпускам, продолжительности рабочего времени и другим условиям занятости. Примеры опасных видов работ, запрещенных для детей, включают работу:

- (а) подвергающихся физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- (б) под землей, под водой, на высоте или в замкнутом пространстве;
- (с) с опасными механизмами, оборудованием или инструментами, или с погрузочно-разгрузочными работами или транспортировкой тяжелых грузов;
- (д) в нездоровой среде, подвергающей детей воздействию опасных веществ, агентов или процессов, или воздействию температур, шума или вибрации, наносящих вред здоровью; или
- (е) в трудных условиях, таких как работа в течение долгих часов, в ночное время или в заключении на территории работодателя.

Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, с сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю. Ожидается, что в рамках проекта будут наняты лица старше 18 лет.

### **Рабочее время**

Стандартная рабочая неделя состоит из 40 часов. Для лиц моложе 18 лет допускается установление сокращенного рабочего времени. Количество часов в день и дней в неделю определяется в договоре между работодателем и работником (статья 90).

Работодатель предоставляет женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, дополнительные перерывы для кормления ребенка: по 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность дополнительного перерыва составляет один час. По желанию женщины дополнительные перерывы могут быть присоединены к перерыву на отдых и обед либо перенесены на начало или конец рабочего дня (смены) с соответствующим сокращением (статья 309). Условия и порядок предоставления перерывов устанавливаются в договоре.

Согласно статье 304 направление в командировки, привлечение к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено их медицинскими показаниями.

### **Периоды отдыха (перерывы)**

Существуют следующие виды периодов отдыха (статья 109):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;

- дни отдыха (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные дни;
- отпуска.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее 30 минут и в сумме не более 1 часа, который не включается в рабочее время. Время и продолжительность перерыва определяются правилами внутреннего распорядка, графиком сменности, индивидуальным трудовым договором или коллективным договором между работодателем и работником (статья 110).

### **Отпуска**

Помимо отдыха по государственным праздникам, работники имеют право на 28 дней ежегодного оплачиваемого отпуска (статья 117). Работники моложе 18 лет и работники с ограниченными возможностями имеют право на 30-дневный отпуск (статья 118).

Определенные группы лиц имеют право на неоплачиваемый отпуск, возможность которого также оговаривается в договоре (статья 133).

По заявлению, женщине предоставляется отпуск по беременности и родам. Работникам по их требованию предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, бабушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (статья 137).

### **Сверхурочная работа**

Работа во внеурочное время может выполняться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 98).

Сверхурочные часы оплачиваются за первые 2 часа работы не менее чем в 1,5-кратном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут быть определены коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха вместо надбавки, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа в нерабочее время, выполняемая на условиях неполного рабочего времени, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки (статья 174).

### **Трудовые споры**

Трудовыми спорами являются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, а также условий труда, предусмотренных трудовым договором и коллективным договором (статья 356).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник вправе по своему усмотрению обратиться в комиссию по трудовым спорам или в компетентный государственный орган, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением трудового

законодательства, либо непосредственно в суд для разрешения трудового спора. В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).

### **Жалобы**

Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» (4 мая 2007 г.) содержит правовые нормы об установленных информационных каналах, по которым граждане могут подавать жалобы, запросы и обращения. Статья 8 устанавливает сроки рассмотрения обращений – 14 рабочих дня со дня поступления для обращений, не требующих дополнительного изучения или расследования, и 30 дней со дня поступления для обращений, требующих дополнительного изучения.

## **4.2. Краткий обзор Национального законодательства: Охрана труда и техника безопасности**

Право на охрану и гигиену труда установлено Конституцией Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 граждане Кыргызской Республики имеют право на свободу труда, на распоряжение своими способностями к труду, на выбор профессии и род занятий, на защиту и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на получение заработной платы не ниже прожиточного минимума, установленного законодательством.

Раздел об охране труда и гигиене труда также содержится в Трудовом Кодексе Кыргызской Республики, принятом 1 июля 2004 года. Он устанавливает обязанности работодателя по охране труда, предусматривает государственное регулирование охраны труда, определяет обязанности работника. Работнику гарантируются охрана труда, обучение и инструктаж, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики регулирует создание и деятельность служб охраны труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве и заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью, выплату пособий и компенсаций за особые условия труда.

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

Обеспечение допуска работников государственных органов и представителей общественного контроля, ответственных за охрану труда и социальное страхование, к осмотру условий труда и техники безопасности в организациях, расследованию несчастных случаев на производстве и изучению заболеваний, связанных с профессиональной деятельностью.

Со своей стороны работники обязаны проходить первичные (при поступлении на работу) и последующие периодические медицинские осмотры, обучение и периодические инструктажи по требованиям безопасности (статья 12), а также участвовать в лечебно-оздоровительных мероприятиях, предлагаемых медицинским учреждением, если оплачивается работодателем (статья 16).

### 4.3. Экологические и социальные стандарты Всемирного Банка: СЭС 2

Проекты, финансируемые Всемирным банком, должны соответствовать социально-экологическим принципам Всемирного банка (СЭП), вступившим в силу в октябре 2018 года и включающим, среди прочего, социальные и экологические стандарты (СЭС)<sup>1</sup>. В СЭП указаны обязательные требования в виде СЭС10, которые заемщики должны применять с учетом специфики каждого проекта.

Социальный и экологический стандарт 2 (СЭС 2) касается труда и условий труда. Этот стандарт признает важность создания рабочих мест и получения доходов в стремлении к сокращению бедности и инклюзивному экономическому росту. Исполнительный орган выстраивает эффективные отношения между работниками и руководством и обеспечивает безопасную рабочую среду.

Ключевые цели СЭС 2:

- Обеспечить безопасное рабочее место;
- Обеспечить справедливое обращение с работниками проекта, устранив дискриминацию и создав равные условия для всех;
- Обеспечить защиту проектных работников, в том числе представителей уязвимых групп, если это необходимо;
- Предотвратить использование любых форм принудительного или детского труда;
- Поддерживать принцип свободы объединения и заключения коллективных договоров, если это не противоречит национальному законодательству;
- Обеспечить проектных работников доступными средствами, с помощью которых они могут сообщать руководству о своих опасениях.

Стандарт СЭС 2 распространяется на сотрудников проекта, задействованных на полный рабочий день, на временной основе, неполный рабочий день, сезонных сотрудников. Если государственные служащие (как штатные, так и задействованные на неполный рабочий день) каким-либо образом участвуют в проекте, их условия найма регулируются существующим соглашением или трудовым договором с соответствующим государственным органом, если только они не были официально переведены в качестве персонала проекта. Стандарт СЭС 2 не распространяется на государственных служащих.

Более подробная информация о СЭС Всемирного банка доступна по ссылкам: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards](http://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>.

### 4.4. Ключевые пробелы между Национальным законодательством и стандартами Всемирного Банка СЭС 2

Таблица 1. Сравнение требований Всемирного банка по охране труда и национальных нормативов Кыргызской Республики

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

СЭС и область	Основные требования ВБ	Ключевые требования/пробелы в нормативной базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, в том числе условия найма.</li> <li>• Недопущение дискриминации и создание равных возможностей.</li> <li>• Соблюдение Кодекса делового поведения.</li> <li>• Подготовка ПУТР, включая ПУОСС подрядчиков.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обязательно наличие письменных трудовых контрактов, включающих в себя процедуры и условия найма на работу.</li> <li>• Существуют требования о недопущении дискриминации и создании равных возможностей.</li> <li>• Отсутствуют законные требования к ПУТР. Регулируется Трудовым кодексом и правилами внутреннего распорядка работников.</li> </ul>
Б. Защита трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрет на использование детского труда.</li> <li>• Запрет на использование принудительного труда.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрещенно использовать детский труд (дети младше 14 лет).</li> <li>• Запрещенно использовать принудительный труд.</li> </ul>
В. Механизм рассмотрения жалоб, включая жалобы, связанные с сексуальной эксплуатацией и насилием/сексуальными домогательствами (СЭН/СД)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Для основных работников и работников по контракту должен быть разработан и внедрен МРЖ.</li> <li>• Анонимные жалобы также принимаются.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Для сотрудников, работающих в рамках индивидуальных трудовых договоров, конкретный МРЖ не предусмотрен.</li> <li>• Регистрация жалоб и последующий порядок действий предусмотрен в Законе «О порядке рассмотрения обращений граждан».</li> <li>• Анонимные жалобы не рассматриваются.</li> </ul>
Г. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Для каждого проекта требуется подробная процедура.</li> <li>• Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций, решения вопросов.</li> <li>• Мониторинг исполнения требований в части ОТТБ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Для отдельных проектов разрабатываются отдельные и подробные инструктажи по ТБ.</li> <li>• Требования, касающиеся защиты работников, обучения работников, официальной регистрации несчастных случаев, подготовки планов действий при возникновении чрезвычайных ситуаций.</li> </ul>
Д. Категория сотрудников	Устанавливают категории сотрудников.	Подобная классификация не предусмотрена.

Е. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет.</li> <li>• Ребенок в возрасте 14-18 лет может быть принят на работу или привлекаться к работе только на определенных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• На работу разрешается принимать лиц старше 14 лет, но только с разрешения опекуна.</li> <li>• Запрещается привлекать к работе детей в возрасте 14-18 лет, если эта работа предусматривает сложные или опасные условия труда.</li> </ul>
-----------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 5. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

ОРКП будет функционировать под непосредственным контролем МОН и будет подчиняться Национальному координатору/заместителю министра МОН. Директор ОРКП будет координировать повседневную деятельность проекта, включая отношения с ключевым персоналом, подрядчиками.

*Специалисты по экологическим и социальным вопросам* выполняют следующие функции:

- Обеспечивают реализацию данного ПУТР;
  - Обеспечивают мониторинг соблюдения ПУТР Подрядчиками и для отдельных проектов разрабатываются отдельные и подробные инструктажи по ТБ и ОТТБ;
  - Контролируют процесс подготовки контрактов с Подрядчиками, в соответствии с положениями настоящего ПУТР;
  - Проводят соответствующий мониторинг соблюдения Подрядчиками обязательств и требований ОТТБ, установленных законодательством Кыргызской Республики и контрактами между ОРКП, в отношении работников;
  - Контролируют соблюдение Подрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
  - Обеспечивают соблюдение стандартов ОТТБ на рабочем месте, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики в сфере ОТТБ;
  - Обеспечивают соответствующий мониторинг и проводят для работников проекта тренинги, посвященные ПУТР и ОТТБ;
  - Обеспечивают мониторинг разработки, внедрения МРЖ, а также информирования Подрядчиками сотрудников/работников об основных целях и процедурах использования МРЖ;
  - Проводят регулярный мониторинг и предоставляют руководству ОРКП отчетность об эффективности системы обеспечения ОТТБ;
- Обеспечивают соблюдение сотрудниками ОРКП и подрядчиками Кодекса делового поведения и этики (Приложение 1). Все работники проекта будут ознакомлены с Кодексом делового поведения и этики ОРКП под роспись.

При подготовке типовых контрактов с Подрядчиками ОРКП включит в них требования в части ПУТР, ОТТБ и Кодекса делового поведения и этики.

В соответствии с требованиями ПУТР и ОТТБ Подрядчики обязаны:

- Соблюдать ПУТР и требования в части ОТТБ, которые прописаны в контрактах с ОРКП. Если количество рабочих превышает 50 человек, то Подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы ОТТБ учитывая контрактные



требования<sup>2</sup>;

- Контролировать соблюдение требований ПУТР и ОТТБ;
- Проводить учет работников по контракту и соблюдения условий их найма на работу;
- Распространять (в доступной форме) должностные обязанности и условия найма на работу среди всех работников;
- Проконтролировать чтобы каждый работник, нанятый Подрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и интернет-сайта, по которым он может подать жалобу в ОРКП;
- Ознакомить работников с требованиями, касающимися охраны труда, проводить регулярные тренинги, посвященные праву на безопасные условия труда (которое гарантировано законодательством Кыргызской Республики), рискам, связанным с их работой, и мерам снижения этих рисков до приемлемого уровня;
- Проводить тренинги (совместно со специалистами ОРКП по экологическим и социальным вопросам), посвященные процедуре управления трудовыми ресурсами и безопасности труда, для обеспечения эффективной работы;
- Убедиться в том, что все работники Подрядчиков понимают, подписали и соблюдают Кодекс делового поведения и этики.

## 6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Согласно Трудовому Кодексу КР 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 наем на работу, компенсации, условия труда и найма на работу, доступ к обучению, повышение по службе и расторжение трудового договора. Чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, подрядчики будут соблюдать следующие меры, указанные в Операционном руководстве проекта (ОРП), а *Специалист по мониторингу и оценке* будет проводить соответствующий мониторинг:

- Процедуры найма на работу будут прозрачными, доступными широкой общественности и недискриминационными (одинаковы для всех, независимо от этнической, религиозной и гендерной принадлежности, сексуальной ориентации соискателя и наличия у него физических ограничений);
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в рамках официальной процедуры, установленной Подрядчиками;
- Перед приемом на работу будут распространены четкие должностные обязанности с описанием навыков, требующихся для каждой должности;
- Со всеми работниками будут подписаны контракты, включающие в себя описание условий работы (при этом условия будут дополнительно разъясняться работникам);
- При найме неквалифицированной рабочей силы предпочтение будет отдаваться жителям окрестных районов (как минимум 50%);
- Работники будут заранее уведомлены о предполагаемом расторжении их трудового договора не менее чем за два месяца;

---

<sup>2</sup> Соблюдать ПУТР и требования ОТТБ, прописанные в контрактах с ОРКП (количество рабочих менее 50 человек). Подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы ОТТБ (количество рабочих более 50 человек)

- От работников по контракту не будут требовать внесения какой-либо платы за наем на работу. Если с наймом на работу связана какая-либо оплата, ее будет оплачивать Работодатель;
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма на работу будут готовиться 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 коммуникации. Однако, в случае необходимости, работникам будет обеспечен устный перевод;
- Для иностранных работников требуется разрешение на работу, позволяющее заниматься трудовой деятельностью в Кыргызстане;
- Работники, 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).

**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 ОТТБ.

## **7. ВОЗРАСТ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Закон Кыргызской Республики запрещает лицам младше 18 лет работать в «опасных для здоровья или тяжелых условиях», и устанавливает особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий труда. Работодатель не будет привлекать к работам лиц младше 18 лет. Работникам младше 18 лет разрешается работать в отраслях, не связанных с рисками для здоровья человека, при этом для них предусмотрено следующее сокращение рабочего времени: работники в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

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, 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.

## 8. ПОЛИТИКА И УСЛОВИЯ

В настоящем документе будут изложены положения и условия найма на работу, применимые к сотрудникам ОРКП. Эти внутренние правила, регулирующие трудовые отношения, будут применимы ко всем сотрудникам ОРКП, которые будут работать в рамках проекта (основные работники). Положения и условия найма на работу приходящих основных сотрудников будут определяться в индивидуальных контрактах.

ОРКП будет привлекать к работе индивидуальных консультантов, по мере необходимости, для обеспечения стабильной работы и помощи в реализации конкретных мероприятий проекта. Все эти консультанты будут ознакомлены с политиками и процедурами Всемирного банка, и после запуска проекта будут оказывать дополнительную поддержку в его реализации.

В ПУТР Подрядчика будут изложены условия найма на работу работников субподрядчиков<sup>3</sup>. Настоящие условия будут соответствовать, как минимум, настоящей процедуре управления трудовыми ресурсами и Трудовому кодексу КР. Они будут указаны в типовых контрактах, используемых ОРКП в рамках этого проекта, изложены в Операционном руководстве проекта и соответствовать настоящему ПУТР.

## 9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

### 9.1. Механизм рассмотрения жалоб для проектных работников

Механизм рассмотрения жалоб — это процедура, обеспечивающая четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом найма и конфликтных ситуаций на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры рассмотрения жалоб, за которой следует рассмотрение и ответ руководства, и обратная связь.

Всем основным и наемным работникам будет предложен Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ), в соответствии с которым они смогут извещать руководство о существующих проблемах. При приеме на работу все работники будут проинформированы о данном механизме, а также о защите от любых мер воздействия, которые могут быть применены к лицам, имеющим доступ к механизму. Чтобы сделать МРЖ доступным для всех сотрудников проекта, будут приняты необходимые меры для выполнения требований СЭС2.

МРЖ не является альтернативой/заменой юридических механизмов рассмотрения жалоб. Он создан для помощи в решении проблем и поиске решений трудовых жалоб без необходимости обращаться в вышестоящие инстанции. Однако в соответствии с законодательством Кыргызстана все работники имеют право добиваться решения своих жалоб с помощью судебных/правовых механизмов. Предлагаемый МРЖ по проекту не препятствует использованию сотрудниками судебных процедур.

Пошаговая процедура МРЖ, соответствующая стандарту СЭС2, будет разработана еще до начала проекта и включена в Операционное руководство проекта (ОРП). Он будет представлен в виде двухуровневого механизма. Будет разработан отдельный МРЖ для других заинтересованных сторон, которые так или иначе затронуты

---

<sup>3</sup> Соблюдать ПУТР и требования БГТ прописанные в контрактах с ОРКП (количество рабочих менее 50 человек). Подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы БГТ (количество рабочих более 50 человек)

проектом.

Работники смогут задействовать МРЖ различными способами: отправить письменную жалобу, по телефону, электронной почте, факсу, через социальные сети и т.д. (МРЖ должен быть реализован, а все проблемы и жалобы должны храниться и регистрироваться на каждом уровне). ОРКП будет вести базу данных жалоб.

## **9.2. Структура МРЖ для основных работников**

МРЖ для основных работников будет действовать на двух уровнях: на уровне ОРКП и на уровне МОН.

**Уровень ОРКП.** Основные работники могут направлять свои жалобы в ОРКП. Эта возможность будет указана в контрактах. Специалист по социальным вопросам будет выполнять функции Координатора по рассмотрению жалоб (КРЖ) и вести учет жалоб и обращений. Для ускорения рассмотрение жалоб, он будет координировать взаимодействие с соответствующими департаментами/организациями и лицами, подающими жалобу. Если проблему нельзя решить на уровне ОРКП в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на уровень министерства.

**Уровень МОН.** Если ОРКП не реагирует на поступившую жалобу, или если полученный ответ не удовлетворяет заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, имеют право обратиться напрямую к соответствующему координатору из отдела по работе с персоналом МОН. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ предоставлен в течение 7-и рабочих дней.

## **9.3. Структура МРЖ для работников по контракту**

**Уровень Подрядчика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ и рассматривать жалобы работников по контракту. Назначенный Подрядчиком МРЖ будет вести учет жалоб и обращений работников по контракту и помогать ускорить процесс рассмотрения жалоб. Если проблему нельзя решить на уровне Подрядчика в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на уровень ОРКП.

**Уровень ОРКП.** Если Подрядчик не отвечает на поступившую жалобу, или если полученный ответ не устраивает заявителя, то лицо, направившее жалобу, и специалист, предоставивший ответ, вправе обратиться непосредственно к специалисту по социальным вопросам ОРКП, который, согласно механизма рассмотрения жалоб должен ответить в течение 7 рабочих дней о предпринятых действиях.

## **9.4. Жалобы, связанные с СЭН и СД**

Принимая во внимание стандарты Всемирного банка по предотвращению СЭН/СД, действующие на всех этапах Проекта, все сотрудники ОРКП и подрядчики будут проинформированы об их понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. МРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также позволит заявителю не опасаться возмездия. Эти жалобы будут расследованы без неоправданной задержки, и все виновные будут привлечены к

ответственности. В дополнение к социокультурным особенностям и ненасильственным способам коммуникации в обучении работников, вопросы СЭН/СД также будут на повестке дня.

МРЖ будет доступен и обеспечит конфиденциальность личной информации.

Будут проведены мероприятия по информированию женщин о данном механизме.

В данных мероприятиях будет представлена следующая информация:

- Права женщин;
- Самозащита в случаях насилия и сексуального насилия;
- Телефоны экстренных служб;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
- Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности;
- Принцип конфиденциальности механизма рассмотрения жалоб будет повторяться во всех информационных материалах.

При необходимости в проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску СЭН/СД.

#### **9.5. Механизм рассмотрения жалоб Всемирного банка**

Сотрудники проекта могут подавать жалобы через существующие механизмы подачи жалоб, предлагаемые на уровне проекта, или напрямую в Службу рассмотрения жалоб (СРЖ). Служба рассмотрения жалоб (СРЖ) рассматривает полученные жалобы в кратчайшие сроки для решения проблем, связанных с проектом. Сотрудники проекта могут подать жалобу в независимую комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли причинен (или может быть причинен) какой-либо ущерб несоблюдением ВБ собственной политики и процедур. 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 подать жалобу в СРЖ Всемирного банка, доступна по адресу: <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>

Информацию о том, как подать жалобу в Инспекционную группу Всемирного банка, можно найти на [сайте www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

### **10. АДМИНИСТРИРОВАНИЕ КОНТРАКТА**

Неотъемлемой частью контрактов подрядчиков является ПУОСС, который, должен соблюдаться подрядчиком и ВУЗом и включать положения, связанные с трудовыми отношениями, безопасностью и гигиеной труда, которые соответствуют стандартным Правилам закупок Всемирного банка и требованиям законодательства Кыргызской Республики.

ОРКП будет 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 ПУТР. Сюда может входить скрининг, мониторинг, периодические аудиты,

инспекции и/или выборочные проверки проектов и рабочих площадок, а также документов и отчетов подрядчика, связанных с управлением трудовыми ресурсами. 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 происшествии, а также корректирующих действий); записи о несоблюдении национального законодательства; записи, связанные с организацией инструктажей, цель которых – разъяснить работникам Подрядчиков по контракту риски, связанные с безопасностью и гигиеной труда, и профилактические меры.

## *Приложение 1. КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ*

*Утвержден*

приказом директора отдела реализации  
и координации проектов при  
Министерстве образования и науки  
Кыргызской Республики  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.  
№ \_\_\_\_\_

### **КОДЕКС ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ И ЭТИКИ Отдела реализации и координации проектов при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики**

Сотрудники и подрядчики заключившие договор/контракт с Отделом реализации и координации проектов при Министерстве образования и науки Кыргызской Республики (далее - ОРКП), соглашаются и принимают обязательства соблюдать настоящий Кодекс делового поведения и этики ОРКП (далее – Кодекс).

#### **1. Общие положения**

1.1. Кодекс делового поведения и этики ОРКП – внутренний организационно-нормативный документ, представляющий собой свод моральных и нравственных норм поведения и общения (норм этики) сотрудников/подрядчиков внутри организации и во внешнем мире.

1.2. Лицо, заключившее договор/контракт с ОРКП (далее – сотрудник ОРКП/подрядчик), должен принять все необходимые меры для соблюдения положений Кодекса.

1.3. Знание и соблюдение положений Кодекса является одним из критериев оценки качества профессиональной этики сотрудника ОРКП/подрядчика. Каждый сотрудник ОРКП/подрядчик, должен быть ознакомлен с Кодексом.

1.4. При возникновении конфликта личных интересов и интересов ОРКП, а также в других ситуациях этического характера Кодекс является руководством к действию.

1.5. По вопросам, связанным с выполнением Кодекса, сотрудники/подрядчики ОРКП, вправе обращаться к координатору Проекта или директору ОРКП.

1.6. Мониторинг соблюдения Кодекса проводят специалисты по социальным и экологическим вопросам.

#### **2. Цели, задачи и область применения**

##### **2.1. Основные цели и задачи Кодекса:**

- формирование культуры поведения в процессе исполнения договора/контракта с ОРКП, направленной на компетентное, эффективное, добросовестное выполнение своих обязанностей и функций;
- поддержание и повышение высоких стандартов профессиональной деятельности;
- создание и поддержание атмосферы доверия и взаимного уважения и следование принципу социальной ответственности ОРКП;
- недопущение гендерного насилия;

- предупреждения и предотвращения причин и условий возникновения коррупции в деятельности ОРКП;
- повышение доверия граждан к ОРКП и укрепление деловой репутации ОРКП.

## 2.2. Область применения Кодекса:

- взаимоотношения сотрудников ОРКП/подрядчиков в процессе трудовой деятельности;
- взаимоотношения между структурными и подведомственными подразделениями Министерства образования и науки Кыргызской Республики;
- взаимодействие с партнерами, гражданами, представителями органов государственной власти и СМИ.

2.3. Принимая Кодекс, сотрудник ОРКП/подрядчик подтверждает свое стремление к высокому уровню корпоративной культуры и этики, обязуется соблюдать его положения, внедрять и применять их в повседневной деятельности.

## 3. Основные принципы внутренних взаимоотношений

### 3.1. Основные принципы взаимоотношений сотрудников.

3.1.1. Сотрудники ОРКП/подрядчики стремятся к всестороннему развитию и выражению своих профессиональных и личностных качеств, для достижения высокой эффективности деятельности каждого и ОРКП в целом.

3.1.2. Сотрудники ОРКП/подрядчики несут ответственность и имеют обязательства, как перед собой, так и перед ОРКП.

3.1.3. Основными качествами каждого сотрудника ОРКП/подрядчика являются уважение, нравственность, соблюдение субординации, профессионализм, ответственность, дисциплинированность, решительность, инициативность, современность, стремление к развитию, честности, открытости, справедливости и соблюдению высокого уровня корпоративной культуры.

3.1.4. Командная работа отражается в совместной деятельности ОРКП, направленной на получение максимальной продуктивности.

### 3.2. Правила поведения в коллективе.

3.2.1. Сотрудники ОРКП/подрядчики, при выполнении своих обязанностей воздерживаются от любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений внутри организации и за ее пределами.

3.2.2. Сотрудники ОРКП/подрядчики стремятся быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и обязаны проявлять терпимость в отношении коллег и других граждан.

3.2.3. Внешний вид сотрудников ОРКП/подрядчиков при исполнении ими своих обязанностей должен соответствовать общепринятому стилю, который отличается сдержанностью и аккуратностью.

3.2.4. Особую ценность для ОРКП представляет умение работать в команде, что не освобождает сотрудников от индивидуальной ответственности за нарушение норм, предусмотренных Кодексом.

3.2.5. Сотрудники ОРКП/подрядчики обязуются не допускать гендерного насилия.



3.2.6. Сотрудники ОРКП/подрядчики обязуются исполнять требования законодательства, в том числе по экологии, охране труда и общепринятым нормам этики, обязуются воздерживаться от любых коррупционных или мошеннических действий, включая служебное покровительство, конфликт интересов, раскрытие конфиденциальной информации, хищение средств, взятки, использования информации ОРКП для личной или иной неправомерной выгоды, не создавать условия для получения выгоды, пользуясь работой в/с ОРКП.

3.2.7. Сотрудники ОРКП/подрядчики обязуются бережно относиться и использовать имущество Отдела.

3.2.8. Сотрудники ОРКП/подрядчики обязуются соблюдать внутренний распорядок/регламент Отдела.

#### **4. Защита от сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства**

Сотрудники ОРКП/подрядчиков обязаны не допускать действия, приводящие к сексуальной эксплуатации, сексуальному надругательству и сексуальному домогательству.

4.1. Для целей настоящего Кодекса:

- сексуальная эксплуатация означает любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- сексуальное надругательство означает физическое действие или угроза физическим действием сексуального характера либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением;
- сексуальное домогательство означает нежелательное поведение сексуального характера, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным или восприниматься как таковое. Сексуальное домогательство может включать в себя любое поведение вербального, невербального или физического характера, в том числе письменные и электронные сообщения, и может иметь место между лицами одного и того же или разного пола.

4.2. Сексуальная активность сотрудника ОРКП/подрядчика с лицами, не достигшими возраста 18 лет (ребенка) запрещена.

4.3. Сотрудники ОРКП/подрядчики должны проводить политику и принимать меры по предотвращению сексуальной эксплуатации, сексуального надругательства и сексуального домогательства и реагированию на них. Они должны содействовать оказанию помощи или оказывать помощь жертвам и потерпевшим, связанную с их безопасностью и защитой, медицинским обслуживанием, психосоциальной поддержкой и юридическими услугами, а также содействовать своевременному, безопасному и конфиденциальному доступу жертв и потерпевших к средствам правовой защиты.

4.4. Примеры сексуальных домогательств, в частности, включают:

- унижительные или оскорбительные замечания о сексуальной ориентации или гендерной идентичности человека;
- оскорбительные обращения или выпады с гендерной/сексуальной коннотацией;
- комментарии сексуального характера по поводу внешнего вида, одежды или частей тела;

- попытка совершения или совершение насильственных действий сексуального характера, включая изнасилование.

4.5. Сотрудник ОРКП/подрядчик, который считает, что подвергся преследованиям, может сообщить об этом в рамках Механизма рассмотрения жалоб<sup>4</sup> или соответствующему органу, отвечающему за безопасность, а участник, ставший свидетелем таких преследований, обязан с согласия пострадавшего сообщить о них.

4.6. Механизм рассмотрения жалоб будет доступен на протяжении реализации проектов и обеспечит конфиденциальность личной информации.

## **5. Основные принципы внешних отношений Отдела**

Сотрудники ОРКП/подрядчики нацелены на совместную эффективную деятельность и внимание к партнерам и ко всем гражданам.

5.1. Внешние отношения ОРКП строятся на основе соблюдения принципов взаимного уважения, открытости, обязательности и ответственности.

5.2. Деятельность ОРКП ориентирована на длительное и эффективное сотрудничество с партнерами.

5.3. ОРКП выстраивает и поддерживает с представителями органов государственной власти уважительные, конструктивные, прозрачные отношения, исключающие конфликт интересов и основанные на соблюдении законодательства Кыргызской Республики.

5.4. В ОРКП соблюдается принцип неразглашения конфиденциальной информации.

## **6. Общий стиль решения конфликтных ситуаций**

6.1. Кодекс не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К нему следует прибегать в ситуациях, когда личный интерес сотрудников ОРКП/подрядчиков противоречит интересам ОРКП, и/или, когда сотрудник ОРКП/подрядчик может рассматриваться, как получатель незаконной личной выгоды, вследствие занимаемой им позиции.

6.2. Если у сотрудника/подрядчика возник конфликт интересов, то он незамедлительно сообщает об этом руководителю, а руководитель принимает решение, отстранить от данного дела этого сотрудника или усилить контроль.

6.3. В случае, если сотрудник ОРКП/подрядчик, выполняя свои обязанности по договору/контракту, необоснованно подвергался угрозам, шантажу, оскорблениям и клевете, обвинениям его в коррупции или иных противоправных действиях, то вопрос его защиты от таких противоправных действий дискредитирующего характера вносится на рассмотрение координатора Проекта или директора ОРКП. Сотрудник ОРКП/подрядчик имеет право на защиту своих прав в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, в том числе в судебном порядке.

## **7. Исполнение Кодекса**

7.1. Все сотрудники ОРКП/подрядчики независимо от занимаемой позиции (должности), обязаны неукоснительно соблюдать нормы и требования Кодекса.

7.2. Все сотрудники ОРКП/подрядчики должны быть ознакомлены с положениями Кодекса и обучены его применению в повседневной работе.

---

<sup>4</sup> Разработанный МРЖ размещен на сайте МОН КР <https://edu.gov.kg/organizations/43/pages/206/>

## **8. Ответственность**

8.1. Сотрудник ОРКП/подрядчик должны: соблюдать интересы ОРКП и не допускать возникновения конфликта интересов; предоставлять профессиональную, объективную и непредвзятую информацию; выполнять свои обязанности в соответствии с установленными нормами, таким образом, чтобы не подрывать доверие общественности в беспристрастное выполнение своих обязанностей.

8.2. Сотрудники ОРКП/подрядчики, за нарушение настоящего Кодекса и договоров/контрактов с ОРКП, несут ответственность в соответствии с условиями договоров/контрактов, внутренними документами ОРКП и законодательством Кыргызской Республики.