

**РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН**  
**НАЛОГОВЫЙ КОМИТЕТ**  
**ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**ПРОЕКТ НАЛОГОВОЙ РЕФОРМЫ**  
**(P171892)**

**ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ**  
**ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Душанбе, Таджикистан

Ноябрь 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Перечень сокращений и аббревиатур .....	3
<b>1. ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>4</b>
1.1. Справочная информация о Проекте .....	4
1.2. Описание Проекта .....	4
1.3. Цель Процедур регулирования трудовых отношений .....	7
<b>2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ.....</b>	<b>7</b>
2.1. Тип работников.....	7
2.2. Характеристики работников проекта .....	8
2.3. Количество работников Проекта .....	8
2.4. Период потребности в трудовых ресурсах .....	8
<b>3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ.....</b>	<b>8</b>
<b>4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ.....</b>	<b>9</b>
<b>5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСС 2.....</b>	<b>12</b>
<b>6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....</b>	<b>15</b>
<b>7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ .....</b>	<b>15</b>
<b>8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА .....</b>	<b>16</b>
<b>9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ .....</b>	<b>17</b>
<b>10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ .....</b>	<b>17</b>
10.1. Структура МРЖ для работников.....	18
10.2. Служба Всемирного банка по рассмотрению жалоб.....	18
<b>11. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ .....</b>	<b>19</b>

## Перечень сокращений и аббревиатур

ИИ	Искусственный интеллект [AI]
ВБ	Всемирный банк [WB]
ГРП	Группа по реализации проекта [PIU]
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии [ICT]
ИПВ	Индикатор, привязанный к выплатам [DLI]
КЛОРОЖ	Контактное лицо, ответственное за рассмотрение и обработку жалоб [GFP]
МиО	Мониторинг и оценка [M&E]
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб [GRM]
МФ	Министерство финансов [MF]
НДС	Налог на добавленную стоимость [VAT]
НК	Налоговый комитет [TC]
ПНР	Проект налоговой реформы [TRP]
ПОР	Программа, ориентированная на результат [PforR]
ПРТ	Правительство Республики Таджикистан [GoT]
ПРТО	Процедуры регулирования трудовых отношений [LMP]
ПУООС	План управления окружающей и социальной средой
ФИП	Финансирование инвестиционных проектов [IPF]
ЦОД	Центр обработки данных [DC]
ЦРП	Цель развития по проекту [PDO]
ЭСП	Экологические и социальные принципы [ESF]
ЭСС	Экологические и социальные стандарты [ESS]
ЭЦП	Электронная цифровая подпись [EDS]

## 1. ВВЕДЕНИЕ

### 1.1. Справочная информация о Проекте

Всемирный банк (ВБ) и Правительство Республики Таджикистан (ПРТ) в настоящее время занимаются подготовкой Проекта налоговой реформы (ПНР), направленного на поддержку Налогового комитета (НК) и Министерства финансов (МФ) в реализации Программы развития налогового администрирования в Республике Таджикистан на 2020-2025 годы (Программа), принятая Правительством в декабре 2019 года с целью улучшения делового климата за счет совершенствования налоговой политики, поддержки добровольного соблюдения и повышения качества обслуживания налогоплательщиков.

**Предлагаемое сотрудничество** будет представлять собой пятилетнюю Программу, ориентированную на результат (ПОР, Программа), включающая компонент финансирования инвестиционных проектов (ФИП). Инструмент гибридного финансирования позволит создать стимулы для достижения результатов в рамках финансирования ПОР и в то же время удовлетворить потребности государства в укреплении потенциала в рамках компонента ФИП.

### 1.2. Описание Проекта

**Целью развития по проекту** является упрощение налоговой системы, повышение качества услуг налогоплательщикам и улучшение добровольного соблюдения налоговых обязательств.

**Программа будет финансироваться посредством компонента, ориентированного на результат (37,50 млн долларов США) и компонента ФИП (12,50 млн долларов США).** Компонент финансирования Программы, ориентированной на результат, будет охватывать деятельность Плана действий Правительственной программы, реорганизованную по трем областям результатов программы. Отдельные консультационные услуги в области ИКТ, закупка оборудования и программного обеспечения, где решающее значение имеют консультации Банка по подготовке тендерной документации и международных тендеров, будут закуплены в рамках компонента ФИП. Компонент ФИП также профинансирует деятельность Группы по реализации проекта (ГРП).

В рамках Программы будут профинансированы следующие мероприятия:

**Область результатов 1 - Повышение качества налоговой системы.** Компонент Программы, ориентированный на результат, будет поддерживать улучшения в налоговой политике, которые сделают налоговую систему более простой, прозрачной и оптимальной. Он также будет способствовать укреплению потенциала сотрудников МФ и НК. Это также будет способствовать укреплению потенциала сотрудников МФ и НК по администрированию упрощенной системы и использованию современных подходов к управлению основными процедурами налогового администрирования и повышению эффективности налогового администрирования. Основные мероприятия в этой области достижения результатов будут включать: (а) разработку подзаконных актов для реализации нового Налогового кодекса Республики Таджикистан; (б) повышение прозрачности налоговых расходов, том числе разработка методологии и эконометрической модели для оценки эффективности и воздействия стимулов на национальную экономику, проведение анализа затрат и выгод налоговых расходов/льгот, подготовка к публикации и публикация бюджетных параметров с подробными налоговыми расходами; (в) упрощение требований к налоговой отчетности; (г) анализ нормативно-правовой базы, разработка поправок к регулированию и обучению сотрудников МФ и ТК гармонизации налоговой и финансовой отчетности при определении налога на прибыль (с акцентом на финансово-кредитные организации), а также учета НДС и налога на дивиденды; (д) разработка передовой модели прогнозирования налоговых и неналоговых доходов государственного бюджета на основе международного опыта; е) разработка системы непрерывного обучения и повышения уровня

знаний сотрудников; ж) укрепление технической инфраструктуры Управления налоговой политики и государственных доходов МФ и НК путем приобретения новых ПК и другого офисного оборудования; з) развитие системы непрерывного обучения и повышения уровня знаний сотрудников; и) обучение сотрудников всех уровней современным функциям налогового администрирования, включая прогнозирование доходов и анализ данных; (к) повышение потенциала налогового факультета Таджикского государственного финансово-экономического университета.

**Область результатов 2 – Повышение качества обслуживания налогоплательщиков.**

Повышенная автоматизация услуг налогоплательщиков является основным условием для правительства Таджикистана в повышении качества оказываемых государственных услуг для налогоплательщиков. Пандемия COVID-19 также подтвердила, что цифровые технологии имеют решающее значение для непрерывности бизнеса в период социального дистанцирования. В этой области результатов НК продолжит работу по повышению качества обслуживания налогоплательщиков посредством увеличения автоматизации, улучшения доступа к электронным услугам в налоговых органах, усиления мониторинга обратной связи с налогоплательщиками и использования отзывов налогоплательщиков для совершенствования и улучшения предоставляемых услуг. Конкретные мероприятия будут включать: (а) разработка и реализация предложений по увеличению количества удаленных и экстренных служб для налогоплательщиков за счет реинжиниринга отдельных служб; (б) разработка предложений по созданию благоприятных условий для налогоплательщиков и обеспечению базовой инфраструктуры соответствующих государственных органов для организации электронной маркировки товаров; (в) упорядочение единого плана счетов для государственного сектора и его внедрение для всех налогоплательщиков; (г) оценка управления ИКТ и новая модель для Департамента ИКТ НК; (г) совершенствование и модернизация ИКТ и технической инфраструктуры, включая закупку серверов для основного центра обработки данных и сетевого оборудования, оборудования и программного обеспечения для обеспечения безопасности сети, материалов для кабельной разводки центра обработки данных, стоек и шкафов и оборудования для управления работой сети; (д) улучшение технической инфраструктуры НК за счет закупки новых компьютеров и другого оргтехники для региональных подразделений НК; (е) повышение качества консультационных услуг для налогоплательщиков в Колл - центре; (ж) разработка и внедрение механизма обратной связи с налогоплательщиками и доработка Единого стандарта оказания услуг налогоплательщикам с использованием обратной связи с налогоплательщиками; (з) обучение персонала налоговых органов использованию приложений для электронных услуг; (и) закупка и установка оборудования для внедрения системы управления электронными очередями в налоговых управлениях; (и) закупка и установка оборудования для терминалов принятия электронных деклараций в налоговых органах.

**Область результатов 3 – Улучшение добровольного соблюдения.**

Программа будет поддерживать деятельность НК по усилению добровольного соблюдения налогового законодательства. Ожидаемые результаты будут включать снижение бремени налоговой проверки за счет использования системы управления рисками при отборе аудиторских дел крупных налогоплательщиков и усиление акцента на массовый аудит (а не комплексный аудит), снижение затрат на соблюдение требований по возврату НДС и в целом увеличение количества налогоплательщиков. Ключевые мероприятия в этой области результатов будут включать: (а) разработку методологии и внедрение эффективной системы управления рисками соответствия и аудита на основе рисков, ; (б) внедрение основанной на оценке риска проверки возмещения НДС и ускоренных процедур на основе автоматизированной системы возмещения НДС; (с) разработка и реализация Программы налогового мониторинга для контроля соблюдения требований крупными налогоплательщиками; (г) разработка методологических подходов к трансфертному ценообразованию; (е) разработка предложений и регулятивной базы для усиление налогообложения поставщиков цифровых услуг; (ф) электронный обмен данными и интеграция информационных систем с другими ведомствами и государственными структурами; (г) совершенствование системы информирования и обучения налогоплательщиков: разработка и проведение учебных курсов и модулей в различных форматах, включая электронный формат;

разработка курса налоговой грамотности для налогоплательщиков; дизайн и подготовка серии телевизионных трейлеров; (h) проведение тренингов для тренеров бизнес-ассоциаций по налогам и налогообложению; (i) разработка и использование других методов, направленных на поддержку предпринимательской деятельности и повышение дисциплины налогоплательщиков; (j) обучение персонала управлению с учетом рисков, аудиту с учетом рисков и управлению задолженностью.

**Реализация Программы будет поддержана компонентом ФИП в размере 12,50 млн долларов США.** Компонент будет финансировать закупку избранных комплексных экспертных знаний в области ИКТ, аппаратного и программного обеспечения, где международный опыт и международные торги имеют решающее значение для обеспечения наличия соответствующих систем и инфраструктуры ИКТ для достижения результатов Программы. Он также будет поддерживать реализацию Программы и управление ею, финансируя Группу реализации проекта (ГРП).

**Компонент профинансирует следующие мероприятия, связанные с развитием систем ИКТ (10,00 миллиона долларов США):** (a) закупка программного обеспечения для разработки системы непрерывного обучения и повышения уровня знаний сотрудников ; (b) закупка программного обеспечения для внедрения электронной системы управления в налоговых органах; (c) закупка программного обеспечения для установки терминалов для подачи электронной декларации в налоговые органы; (d) консультационные услуги и разработка программного обеспечения для увеличения налогообложения поставщиков цифровых услуг; (e) изучение передовой международной практики в области контроля за трансфертным ценообразованием и налогообложением цифровой экономики сотрудниками МФ и НК (f) автоматизация отдельных услуг налогоплательщикам и бизнес-процессов; (g) консультационные услуги и разработка программного обеспечения для использования искусственного интеллекта (ИИ) в налоговом администрировании и услугах для налогоплательщиков; (h) разработка программного обеспечения для инструмента отбора на основе рисков в рамках Системы Управления Риска и модуля автоматизированного аудита при массовом обзоре; (i) разработка программного обеспечения для автоматизированной системы возврата НДС и ускоренных процедур, основанных на оценке риска верификации возврата НДС; (j) внедрение электронной цифровой подписи (ЭЦП) в Таджикистане, включая консультационные услуги по внедрению процессов преобразования налоговой администрации в центр сертификации; (k) разработка программного обеспечения для электронного обмена данными и интеграции информационных систем с другими ведомствами и государственными структурами, в том числе подключение ИНН к информационным системам соответствующих государственных органов, разработка модуля бухгалтерских налоговых обязательств в НК и его увязка с модулем управления денежными средствами информационной системы МФ, интеграция электронных счетов-фактур системы НК с информационной системой МФ, модуль прогнозирования доходов государственного бюджета в НК и его увязки с модулем управления денежными средствами информационной системы МФ и подключения информационной системы НК к информационной системе Агентства по государственным закупкам товаров, работ и услуг для получения данных о налоговых прогнозах; (l) закупка оборудования и программного обеспечения для системы дистанционного обучения на основе видеоконференцсвязи для Управления налоговой политики и государственных доходов МФ и офисов НК; (m) разработка программного обеспечения для образовательных программ налогоплательщиков; (n) совершенствование и модернизация ИКТ и технической инфраструктуры, включая закупку системы пожаротушения Центра Обработки Данных (ЦОД), системы электроснабжения и оборудования безопасности ЦОД, (o) разработку и внедрение автоматизированных систем анализа больших данных. ,

**Группа по реализации проекта (ГРП) (2,5 миллионов долл. США).** Компонент ФИП проекта также предусматривает финансирование поддержки общей реализации и управления Программы, включая поддержания Группы по реализации проекта надлежащим потенциалом в области реализации, а также фидуциарным потенциалом, а также поддержки в проверке ИПВ в

соответствии с установленными протоколами. В состав ГРП будут входить местные консультанты для обеспечения финансового управления (ФУ), освоения средств и соблюдения соответствующих правил закупок, как это будет предусмотрено в Кредитном соглашении и Операционном руководстве по проекту (ОРП). Кроме того, ГРП примет на работу консультанта по мониторингу и оценке (МиО), который будет отвечать за мониторинг прогресса в достижении результатов Проекта и подготовку отчетов о ходе реализации Проекта. Компонент будет финансировать услуги аудиторской фирмы, которая будет нанята для проверки результатов по ИПВ в соответствии с установленными протоколами. ГРП также примет на работу специалиста по социальным вопросам для обеспечения выполнения обязательств по экологическим и социальным гарантиям в рамках Программы и консультантов по ИТ для обеспечения поддержки закупочной деятельности в рамках Программы.

### 1.3. Цель Процедур регулирования трудовых отношений

В рамках этого проекта экологические и социальные аспекты рассматриваются в рамках Матрицы Всемирного банка по охране окружающей среды и социальным вопросам. Один из стандартов - ЭСС2 касается труда и условий труда и предполагает, что заемщики разработают Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). ПРТО позволяет определить основные требования в области трудового законодательства и риски, связанные с ними, и помочь Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения вопросов, касающихся труда. ПРТО представляет собой «живой» документ, который применяется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, в этом документе подробно описывается тип сотрудников, которые могут быть задействованы программой, и их руководство.

## 2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ

### 2.1. Тип работников

Согласно требованиям ЭСС2 работники делятся на непосредственных работников, лиц, работающих по договору, общественных работников и работников первичного снабжения. ПРТО применяется к работникам проекта в соответствии с определением ЭСС2. Основное внимание в настоящем ПРТО уделяется работникам, непосредственно нанятым в ГРП для выполнения задач, связанных с проектом (*непосредственные работники*), и работникам, привлекаемым потенциальными поставщиками услуг (*работники по договору*) и персоналу. Труд других работников (*например, общественных работников и работников первичного снабжения*) в рамках проекта не ожидается.

**Непосредственные работники.** Проект будет осуществляться Группой по реализации проекта (ГРП) при Налоговом комитете (НК), которая будет создана для ежедневного управления проектом и будет играть роль связующего звена между НК и ВБ. Непосредственные работники будут включать «специалистов или технических консультантов» - работающих на полной ставке или на половине ставки в ГРП - в рамках проекта. Государственные служащие, работающие в связи с программой, по-прежнему будут подпадать под действие условий их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, в то время как на них будут распространяться меры по охране труда и технике безопасности, предусмотренные в рамках ЭСС2. Другие непосредственные работники, такие как технические консультанты, будут приниматься на работу по взаимно согласованным контрактам с четкими письменными условиями найма.

**Работники по договору.** Работники по договору будут наниматься подрядчиками и субподрядчиками, если это будет сочтено целесообразным. Работники будут привлекаться для оказания услуг по поддержке ИТ-обновлений, обучения и других мероприятий, которые

потребуется в ходе реализации проекта. Некоторые работники по договору могут также выполнять функции в составе ГРП, если это необходимо.

## 2.2. Характеристики работников проекта

Учитывая специфику проекта, почти все работники будут квалифицированными и специалистами, так как ГРП будет создан для выполнения таких ключевых функций, как координация, фидуциарная деятельность, мониторинг и оценка, а также отчетность. Персонал ГРП будет включать:

- Менеджер программы, который будет отвечать за общее руководство реализацией Программы в тесном сотрудничестве с Секретариатом НК по налоговой реформе.
- Ассистент команды, который будет поддерживать работу команды ГРП;
- Консультанты, координирующие реализацию мероприятий в рамках каждой области Программы;
- Консультанты по ИКТ, которые будут помогать с разработкой документации по закупкам ИКТ и процессов закупок и будут контролировать выполнение контрактов;
- Консультант по мониторингу и оценке, который будет отвечать за мониторинг прогресса в достижении результатов проекта и подготовку отчетов о ходе реализации проекта
- Специалист по закупкам, который будет отвечать за закупки в рамках компонентов Программы, основанных на результатах и ФИП;
- Специалист по финансовому управлению, который будет нести ответственность за обеспечение адекватного финансового управления и освоения средств в рамках компонентов Программы, ориентированных на результат, и ФИП;
- Специалист по социальным вопросам, обеспечивающий выполнение экологических и социальных обязательств в рамках Программы.

## 2.3. Количество работников Проекта

Точное количество работников, которые будут задействованы в проекте, пока не известно. Большинство работников будут наниматься подрядчиками, каждый из которых будет определять свои потребности в рабочей силе, и это станет известно по мере продвижения реализации проекта. Общее количество работников, которые будут привлечены к реализации проекта, ориентировочно составит около XX человек, из них:

- Работники, непосредственно вовлеченные в проект - подлежит уточнению;
- Работники по договору - подлежат уточнению.

## 2.4. Период потребности в трудовых ресурсах

Непосредственные сотрудники ГРП обычно требуются на полный рабочий день и круглый год на протяжении реализации всего проекта. Другие эксперты/консультанты будут наняты по требованию на протяжении всего периода реализации проекта. Сроки привлечения подрядчиков будут известны на более поздних этапах, однако ясно, что они будут привлекаться в зависимости от реализации различных мероприятий проекта.

## 3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Тип работы, которую должны выполнять непосредственные работники, а также работники по договору, не влечет за собой высокой уязвимости к злоупотреблениям трудовыми правами или рискам, связанных с охраной труда и техники безопасности (ОТТБ). В этом разделе на основе доступной информации описаны следующие риски:

**Трудовые риски, связанные с работниками по договору.** Никаких серьезных рисков не предвидится. В случае, если мероприятие Проекта будет связано с тяжелой работой, лица моложе

18 лет не будут допущены к Проекту. Все подрядчики должны будут иметь договор в письменной форме со своими работниками, в существенной степени соответствующий цели ЭСС2.

**Риски, связанные с трудовой деятельностью, включая приток рабочей силы и связанные с ней сексуальную эксплуатацию и насилие/сексуальные домогательства, а также детский труд,** считаются низкими или незначительными, учитывая, что ГРП соблюдает национальный трудовой кодекс, запрещающий вышеупомянутое злоупотребление правами. Тем не менее, в договоре от подрядчиков требуется принять обязательства по недопущению злоупотребления правами, персонал ГРП, отвечающий за надзор за подрядчиками, будет контролировать соблюдение требований и сообщать о них.

**Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТТБ) низкие.** Эти риски связаны с правильным обращением с оборудованием, многолетней деятельностью и утилизацией оборудования ИТ.

**Риски занятости.** Работники будут приниматься на работу ГРП либо напрямую в качестве сотрудников проекта, либо косвенно в рамках договоров с Консультантами или поставщиками услуг. Практика показывает, что субподрядчики действительно используют на практике трудовой договор с единовременной выплатой за определенный вид услуг или, объем работ, а продолжительность труда ограничена несколькими месяцами.

## 4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: СРОКИ И УСЛОВИЯ

### 4.1 Национальное законодательство

**Конституция Республики Таджикистан** (принятая 6 ноября 1994 г.) об условиях труда и охране труда предоставляет каждому право на:

- **Безопасный труд.** Использование труда женщин и несовершеннолетних на тяжелых и подземных работах, а также на работах с вредными условиями труда запрещается (Статья 35);
- **Право на отдых.** Это право обеспечивается путем установления продолжительности рабочего дня и недели, предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, еженедельных дней отдыха и иными условиями, предусмотренными законом (Статья 37);
- **Гендерное равенство:** Согласно части 2 статьи 17 Конституции Республики Таджикистан, мужчины и женщины равноправны.
- **Охрана здоровья.** Государство принимает меры по оздоровлению окружающей среды, созданием и развитием массового спорта, физической культуры и туризма (Статья 38); и
- **Социальное обеспечение** в старости, в случаях болезни, инвалидности, утраты трудоспособности, потери кормильца и в других случаях, определяемых законом (Статья 39).

**Трудовой кодекс Республики Таджикистан** (2016 г.) является основополагающим законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Республике Таджикистан. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 7 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещается. Всякие различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, вероисповедания, политических убеждений, социального положения, образования, имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в области труда, запрещены.

#### 4.1.1 Соответствующие положения трудового законодательства

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

**Заработная плата, удержания, а также гарантийные и компенсационные выплаты.** В контрактах и коллективных договорах устанавливается форма и размер компенсации за выполненную работу согласно положениям главы 12 Трудового кодекса Республики Таджикистан а также других действующих нормативно правовых документов регулирующей данной области. Правительство устанавливает минимальную заработную плату, которая называется «социальной нормой» (статья 103), и она может корректироваться с помощью индекса, основанного на дисциплине и, возможно, других факторах. Дополнительная компенсация предусматривается за работу в пустынях, других засушливых («безводных») территориях и в горных районах.

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

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

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

**Отпуск.** Помимо государственных праздников, работники должны получать не менее 24 дней оплачиваемого отпуска в год, при этом работники в возрасте до 18 лет должны получать не менее 30 дней, а работники-инвалиды - 30 дней. Кроме того, те, кто работает в нездоровых и неблагоприятных условиях труда, получают дополнительные семь дней отпуска, а те, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, получают дополнительные восемь дней отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы также может быть использован определенными группами людей и может также регулироваться договорами. При увольнении сотрудникам оплачивается неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве последних дней работы.

Женщинам предоставляется *отпуск по беременности* и родам продолжительностью до 70 календарных дней или 86 дней в случае сложных родов, а затем предоставляется 10-дневный отпуск после родов с выплатой пособий из государственного социального страхования. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и оплачивается единовременно, независимо от

фактического количества выходных дней до родов. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком шестимесячного возраста, в течение которого, опять же, выплачиваются пособия за счет государственного социального страхования. Она может взять неоплачиваемый отпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста. Место работы (должность) сохраняется за работником по возвращению из всех этих отпусков. Кроме того, этот отпуск *по уходу за ребенком* могут использовать отец, бабушка и дед или другие родственники/законные представители, если они действительно несут ответственность за уход за ребенком.

**Сверхурочная работа.** Сверхурочные могут потребоваться до 12 часов в день и оплачиваются вместе с компенсацией времени или по ставке, по крайней мере, в два раза превышающей обычную ставку. Работа в ночное время оплачивается в 1,5 раза больше обычной ставки. Условия сверхурочной работы определяются в договоре.

**Трудовые споры.** К трудовым спорам относятся «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения нормативных правовых актов Республики Таджикистан о труде и условий труда, предусмотренных трудовым договором, соглашением и коллективными договорами» (Статья 189). Споры могут рассматриваться согласительной комиссией, которая создается на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников...» (т.е. с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены в трудовых договорах/контрактах. (Статья 191). Комиссии обязаны рассмотреть вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, сотрудник или их представители не согласны с решениями комиссии, или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может подать апелляцию в суд, но это должно быть в течение 10 дней с момента принятия решения (или непринятия решения). Кроме того, прокурор может обжаловать решение, если решение противоречит закону «или другим нормативным актам» (Статья 192).

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

В сравнении с индивидуальными спорами к *коллективным спорам* относятся «неурегулированные разногласия между работодателями (союзами работодателей) и коллективом работников (представителями работников) по установлению и изменению условий труда на предприятиях, подписанию и исполнению соглашений и коллективных договоров, а также по вопросам применения условий законодательных и иных нормативно-правовых актов, соглашений и коллективных договоров». Посредники выбираются по соглашению сторон (то есть представителей профсоюза и работодателя). Если это не приводит к соглашению, стороны создают «трудовой арбитраж» «при участии местного исполнительного органа государственной власти района или города» (статья 209), при этом стороны выбирают членов и председателя арбитража. Арбитраж должен принять решение в десятидневный срок со дня его создания. Если примирительная комиссия и трудовой арбитраж не смогут урегулировать разногласия сторон, причины этого в письменной форме доводятся до сведения трудового коллектива профсоюза или других представителей работников, которые вправе использовать все иные предусмотренные законодательством средства для решения вопроса, в том числе проведение забастовки. Если споры касаются применения законодательных «и иных нормативно-правовых актов», они могут быть переданы в суд одной из сторон.

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

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

Охрана труда и техника безопасности также регулируются Трудовым кодексом. В статье 5 Закона описываются функции и обязанности работодателей и работников, связанные с охраной труда и техники безопасности. Закон требует от работодателей:

- Нести ответственность за обеспечение безопасных условий труда на каждом рабочем месте;
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты рабочих (включая защитную одежду и оборудование);
- Обеспечивать соответствующий режим работы и отдыха;
- Обучать рабочих их работе и безопасным методам работы;
- Давать инструкции по охране труда;
- Тестировать и проверять знания рабочих о безопасном выполнении работ;
- Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет;
- Расследование несчастных случаев;
- Предоставлять санитарные и медицинские услуги;
- Обеспечивать доступ в помещения государственных служащих; а также
- Обеспечивать социальное страхование от несчастных случаев и болезней.

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

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

Работодатели со штатом более 50 человек обязаны создать Службу охраны труда. Это требование не распространяется на ГПП, но оно будет одним из требований для подрядчиков строительных работ, которые используют более чем 50 рабочих.

Закон дает работникам право отказываться от работы, нарушающей требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые в опасных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае потери трудоспособности или смерти работодателя должны предоставить компенсацию, кратную среднегодовому заработку, а также другие суммы, требуемые по закону.

## 5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСС 2

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его Экологическом и социальном стандарте 2 о труде и условиях труда (ЭСС2). Это помогает Заемщикам в содействии прочных взаимоотношений между работниками и руководством и повышении выгод проекта в области развития за счет справедливого обращения с работниками проекта и обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Ключевые цели ЭСС2:

- Содействовать безопасности и здоровью на работе;
- Содействовать справедливому обращению, недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей для работников проекта;
- Защищать работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и

- трудящихся-мигрантов, нанятых работников, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
- Предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы объединений и коллективных переговоров сотрудников проекта в соответствии с национальным законодательством;
- Предоставлять работникам проекта доступные средства для обсуждения проблем на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных и мигрантов. Если государственные служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, на них по-прежнему будут распространяться условия их существующего трудового договора или договоренности в государственном секторе, если только не произойдет фактический юридический переход их трудоустройства или участия в проект. ЭСС2 не распространяется на государственных служащих.

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

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация относительно условий их трудоустройства. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (включая любые применимые коллективные договоры), включая их права, связанные с продолжительностью рабочего времени, заработной платой, сверхурочной работой, компенсациями и льготами, а также права, вытекающие из требований настоящей ЭСС. Эта информация и документация будут предоставлены в начале рабочих отношений и при любых существенных изменениях условий трудоустройства.

## 5.1 Основные расхождения между национальным законодательством и ЭСС2

Таблица 5.1. Краткое изложение требований Всемирного банка и основных расхождений с требованиями законодательства Таджикистана

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Ключевые требования / пробелы в нормативно-правовой базе РТ	Принципы, которым должен следовать проект
Условия труда и регулирование трудовых отношений	Письменные процедуры регулирования трудовых отношений - Условия трудоустройства Недопущение дискриминации и равные возможности Рабочие организации Гарантируется разработка планов регулирования трудовых отношений, включая ПООССВ Подрядчика	Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия трудоустройства Нет положений о планах регулирования трудовых отношений.	ПРТО разработан для проекта. Положения и условия ПРТО согласованы с ЭСС2 и национальным законодательством.

ЭСС и тема	Основные требования ВБ	Ключевые требования / пробелы в нормативно-правовой базе РТ	Принципы, которым должен следовать проект
Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ)	МРЖ должен быть доступен для непосредственных и нанятых работников	МРЖ специально для проекта не гарантируется. Однако можно обращаться: а) в согласительную комиссию; б) Инспекцию труда при Министерстве труда и занятости населения; и в) суд. Регистрация жалоб и последующие процедуры изложены в Законе об обращениях физических и юридических лиц.	Клиент должен разработать МРЖ для своих сотрудников в соответствии с ЭСС2.
Категория работников	Определяет следующие категории работников: непосредственные, по договору, работники сообщества и первичного снабжения.	Никаких ссылок на работников сообщества и первичного снабжения.	В проекте не будут участвовать работники из сообществ. Для работников первичного снабжения (если таковые имеются) будут введены меры по проверке и мониторингу в соответствии с настоящим документом ПРТО.
Минимальный возраст работников	Лицам 14–18 лет запрещается работа, которая считается опасной, которая будет мешать их образованию или наносить вред их здоровью или развитию (физическому, умственному, духовному, моральному или социальному).	Работа разрешена для лиц старше 15 лет, но для неопасных работ, с ограниченным графиком работы и разрешением законного представителя.	Будут применяться положения национального законодательства, рабочие-строители моложе 18 лет не будут привлекаться на работу. Работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем, во внеурочное время и с разрешения законного представителя в соответствии с национальным законодательством.

НК и ГРП обеспечат восполнение вышеупомянутого пробела подрядчиками проекта. Каждый Подрядчик должен будет следовать настоящим ПРТО и внедрить свой собственный Механизм рассмотрения жалоб. Подрядчики не будут нанимать лиц моложе 18 лет для работы в рамках проекта.

Трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципе равных возможностей и справедливого обращения, и не будет дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, такие как набор и прием на работу, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда и условия трудоустройства, доступ к обучению, назначение на работу, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию или дисциплинарные меры.

## 6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Заместитель председателя НК будет директором программы. Он/она также будет действовать в качестве руководителя Секретариата налоговой реформы при поддержке ГРП проекта. Специалист ГРП по социальным вопросам и Специалист по мониторингу и оценке будут нести ответственность за следующее в пределах своей зоны ответственности:

- Внедрение этих процедур регулирования трудовых отношений;
- Обеспечение соблюдения подрядчиками этих процедур регулирования трудовых отношений;
- Ведение мониторинга для проверки выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязанностей по ОТТБ по отношению к подрядчикам и субподрядчикам в соответствии с требованиями законодательства Таджикистана и ЭСС2;
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений;
- Мониторинг соблюдения стандартов охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг и проведение тренингов по ПРТО и ОТТБ для сотрудников проекта;
- Обеспечение создания и внедрения механизма рассмотрения жалоб для работников проекта, а также информирования работников о его целях и способах его использования;
- Наличие системы регулярного мониторинга и отчетности по вопросам охраны и гигиены труда;
- Контроль за выполнением Кодекса поведения работников.

Подрядчики (консультанты) несут ответственность за следующее:

- Соблюдать требования национального законодательства и настоящей процедуры регулирования трудовых отношений;
- Вести записи о процессе найма и трудоустройства работников по договору;
- Четко разъяснить работникам по договору должностные обязанности и условия трудоустройства;
- Иметь в наличии системы для регулярного анализа и отчетности по вопросам труда, техники безопасности и гигиены труда.

Когда подрядчик(и) известен(ы), данная процедура регулирования трудовых отношений может быть обновлена для включения дополнительных сведений о компаниях, наемной рабочей силе и т.д. по мере необходимости.

## 7. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство сотрудников проекта будет основываться на принципах недопущения дискриминации и равных возможностей. Не будет допускаться дискриминация в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Подрядчики будут соблюдать следующие меры, которые будут контролироваться со стороны НК и специалистом ГРП по социальным вопросам для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

- Процедуры приема на работу будут прозрачными, публичными и не допускать дискриминацию и открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- Четкие описания должностных обязанностей будут предоставлены до приема на работу, где указаны навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь договора в письменной форме с описанием условий работы и объяснением содержания. Работники подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированные рабочие будут преимущественно набираться из затронутых сообществ, поселений и муниципалитетов с целью набрать не менее 50 процентов.
- Работники будут проинформированы о предстоящем увольнении по крайней мере за два месяца до ожидаемой даты их увольнения.
- Нанятые по договору рабочие не будут обязаны платить за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство должны быть понесены, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик).
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия трудоустройства будут передаваться на языке, понятном для обеих сторон.
- Помимо письменной документации, работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение сроков и условий трудоустройства.
- Следует отметить, что проблем, связанных с языком, не ожидается, тем не менее, если они возникнут, при необходимости работникам будет предоставлен устный перевод.
- Иностранцам работникам потребуется вид на жительство, который позволит им работать в Таджикистане.
- Для строительных работ возраст всех рабочих будет составлять 18 лет и старше. Это будет требованием в договорах ГРП с подрядчиками строительных работ. ГРП гарантирует, что рабочие строители в возрасте от 15 до 18 лет не будут приниматься на работу, только если они не будут наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем (во внеурочное время).
- Продолжительность стандартного рабочего времени не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется регламентом внутреннего трудового распорядка, утверждаемым работодателем после предварительной консультации с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Продолжительность ежедневной работы не может превышать 5 часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет и 7 часов для работников от 16 до 18 лет, для студентов, совмещающих учебу с работой по 2,5 часа в возрасте от 14 до 16 лет и 3,5 часа в возрасте от 16 до 18 лет. При нормальных условиях труда продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов, для лиц с ограниченными возможностями - 6 часов, для работающих неполный рабочий день - 4 часа. Допускается также шестидневная рабочая неделя, при которой продолжительность ежедневной рабочего времени не может превышать 7 часов при еженедельной ставке 40 часов, 6 часов - при недельной ставке в 35 часов и 4 часа - при еженедельной ставке в 24 часа. Ночная работа считается та, которая выполняется с 22:00 до 6:00.

## 8. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Законодательство Таджикистана запрещает лицам младше 18 лет выполнять «работу с вредными и тяжелыми условиями труда», и существуют особые требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий занятости (статья 241 Трудового кодекса). Ожидается, что в рамках проекта будут приняты на работу лица старше 18 лет.

НК в качестве главного учреждения-исполнителя гарантирует, что рабочие-строители моложе 18 лет не будут наняты, если только они не будут приниматься для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращенным рабочим днем, во внеурочное время и с разрешения законного представителя в соответствии с национальным законодательством.

Подрядчики (включая консультантов) должны будут подтвердить личность и возраст всех работников. Для этого от работников потребуется предоставить официальные документы, которые могут включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинскую, или школьную карту. Если будет обнаружен ребенок младше минимального возраста, работающий в проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения работы или трудоустройства ребенка в соответствии с принципами ответственности, принимая во внимание наилучшие интересы ребенка.

## **9. ПОЛОЖЕНИЯ И УСЛОВИЯ**

Положения и условия, применимые к сотрудникам ГРП, изложены в «*Положении о сотрудниках*». Эти внутренние трудовые правила и положения будут применяться ко всем сотрудникам ГРП, которые назначены для работы в проекте (непосредственные сотрудники). Положения и условия непосредственных сотрудников, работающих на половину ставки, определяются их индивидуальными договорами.

ГРП применяет два типа трудовых договоров: трудовые договоры на один год и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников - это постоянные сотрудники с годичными трудовыми договорами с фиксированной месячной заработной платой. Все процедуры приема на работу документально подтверждаются и хранятся в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Республики Таджикистан. В рамках проекта непосредственные работники будут получать надлежащую оплату за любую сверхурочную работу, выполняемую в соответствии с их условиями договора в соответствии с национальным законодательством.

Рабочее время для работников ГРП составляет 40 часов в неделю, восемь часов в рабочий день. Отмечается, что Трудовой кодекс предусматривает 40-часовую рабочую неделю, но допускает шестидневную неделю, что может потребоваться для некоторых работников проекта. Непосредственным работникам в рамках проекта будет оплачиваться сверхурочная работа, которую они выполняют в соответствии с условиями договора согласно национальному законодательству, и все работники проекта получают как минимум один выходной (24 часа) после шести последовательных рабочих дней.

В процедуре регулирования трудовых отношений для подрядчиков будут изложены условия для подрядных и субподрядных рабочих. Эти положения условия будут, как минимум, соответствовать данной процедуре регулирования трудовых отношений, Трудовому кодексу Таджикистана и указаны в стандартных договорах, используемых ГРП в рамках Проекта, которые будут предусмотрены в Операционном руководстве по проекту в соответствии с настоящей ПРТО и ПУООС проекта.

## **10. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

НК предусматривает механизм рассмотрения жалоб для всех непосредственных работников (и их организаций, если они существуют) и нанятых по договору работников, чтобы они могли выражать обоснованные опасения на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время приема на работу и о мерах, принятых для защиты их

от любых санкций за его использование. Будут приняты меры, чтобы обеспечить легкий доступ всех сотрудников проекта к механизму рассмотрения жалоб.

Учитывая тот факт, что в рамках проекта будет принято на работу очень ограниченное количество людей, для работников будет разработан простой МРЖ специально для проекта. Этот МРЖ отличается от механизма рассмотрения жалоб, который должен будет разработан для заинтересованных сторон, затронутых проектом.

МРЖ проекта для работников будет на двух уровнях - один на уровне ГРП, а другой на уровне НК. Следует подчеркнуть, что данный МРЖ не является альтернативой/заменой правовой/юридической системы приема и рассмотрения жалоб. Тем не менее, он создается для посредничества и поиска соответствующих решений по жалобам, связанным с трудовыми отношениями, без перехода на более высокие уровни. При этом, согласно законодательству Республики Таджикистан, все сотрудники всегда имеют право на доступ к судебной/правовой системе урегулирования жалоб и претензий.

### **10.1. Структура МРЖ для работников**

Уровень ГРП: Специалист по социальным вопросам будет выполнять функции Контактного лица ответственного за рассмотрение и обработку жалоб (КЛОРОЖ) для подачи жалоб и обращений. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими отделами/организацией и лицами, которые будут способствовать рассмотрению этих жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне ГРП в течение 15 рабочих дней, он будет передан на уровень НК.

Уровень НК: В случае если не будет ответа со стороны ГРП или если ответ считается не удовлетворительным, то заявители и стороны обеспечивающие обратную связь имеют возможность напрямую связаться с контактным лицом в отделе кадров НК для последующего отслеживания решения вопроса.

МРЖ будет доступен для всех сотрудников различными способами (в письменной форме, по телефону, электронной почте и т. д.). База данных жалоб и журнал мониторинга будут вестись в офисе ГРП для облегчения отслеживания и анализа.

Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не мешает работникам прибегать к судебной процедуре.

Более того, мониторинг жалоб, связанных с работой, будет осуществляться специалистом ГРП по социальным вопросам при поддержке контактного лица отдела кадров. Его/ее отдел будет рассматривать полученные жалобы и принимать решение и подготовит краткую информацию, которая будет включаться в квартальные отчеты о ходе работ для ВБ.

### **10.2. Служба Всемирного банка по рассмотрению жалоб**

Сообщества и отдельные лица, которые полагают, что испытывают неблагоприятное воздействие проекта, поддерживаемого Всемирным банком (ВБ), также могут направлять жалобы напрямую в Банк через Службу ВБ подачи и рассмотрения жалоб (СПРЖ). (<https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>). Жалобу можно подавать на английском, таджикском или русском языке, хотя для жалоб, составленных не на английском языке, потребуется дополнительное время для обработки. Жалобу в СПРЖ Банка можно подать по следующим каналам:

- По электронной почте: [grievances@worldbank.org](mailto:grievances@worldbank.org)
- По факсу: +1.202.614.7313
- По почте: The World Bank, Grievance Redress Service, MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Через постоянное представительство Всемирного банка в Республике Таджикистан, г. Душанбе:

Бизнес-центр «Созидание», 3-й этаж, ул. Айни 48, 734024, тел. +992 (48) 701-5800  
Факс: +992 (48) 701-5837

В жалобе необходимо четко указать отрицательное(ые) воздействие(я), предположительно вызванное или которое может быть вызвано поддерживаемым Банком проектом. Это должно быть, по возможности, подтверждено доступными документами и перепиской. Заявитель также может указать желаемый результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе необходимо указать заявителей или назначенных представителей и контактную информацию. Жалобы, направленные через СПРЖ, незамедлительно рассматриваются, чтобы можно было быстро решить проблемы, связанные с проектом.

Кроме того, сообщества и отдельные лица, затронутые проектом, могут подавать жалобы в независимую Инспекционную комиссию Всемирного банка, которая устанавливает факт нанесения или возможного нанесения ущерба в результате несоблюдения Всемирным банком своей политики и процедур. Жалобы могут направляться в Инспекционную комиссию в любое время после доведения вопросов до сведения Всемирного банка, и после того, как руководство Банка получит возможность ответить на них. Для получения информации о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, посетите сайт [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

## **11. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПОДРЯДЧИКОВ**

Любые контракты будут включать положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в Матрица Всемирного банка по охране окружающей среды и социальным вопросам, Руководстве по охране труда, Стандартных закупочных документах и законодательстве Республики Таджикистан.

ГРП будет управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении нанятых по контракту рабочих, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками договорных обязательств (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур регулирования трудовых отношений. Это может включать в себя периодические проверки, инспекции и/или выборочные проверки проектных участков и рабочих площадок, а также записей и отчетов по управлению персоналом, составленных любыми подрядчиками.

Записи и отчеты об управлении трудовыми ресурсами, которые могут быть просмотрены, будут включать: образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и нанятыми работниками, учетная документация, касающаяся полученных жалоб и их разрешения, отчеты, имеющих отношения к проверкам безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректировочных действий, учетная документация, относящаяся к случаям несоблюдения национального законодательства, и документация по обучению, проведенного для нанятых по договору рабочих, для объяснения рисков для здоровья и безопасности и принятия профилактических мер.