

V01 12/13/2022

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

МИНИСТЕРСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ, ЭКОЛОГИИ И ТЕХНИЧЕСКОГО НАДЗОРА

ПРОЕКТ: УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВОЗДУХА В Г.БИШКЕК

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Г.БИШКЕК

ОГЛАВЛЕНИЕ

Оглавление

1.1. Обоснование и цели развития проекта	4
1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции	4
1.3. Местоположение проекта	7
1.4. Исполнительное агентство.....	7
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ.....	7
2.1. Виды работников	7
2.2. Количество работников проекта	8
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ.....	8
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	8
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения.....	8
4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья	12
5. ЭКОЛИГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС 2)	12
5.1. Трудовые ресурсы и условия труда.....	12
6. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС ВСЕМИРНОГО БАНКА	14
7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	16
8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ	17
9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА	18
10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ.....	18
11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	19
12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ.....	20
13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ	20

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

БЧК	БОЛЬШОЙ ЧУЙСКИЙ КАНАЛ
ВБ	Всемирный Банк
ГИС	Гео информационная система
ДЗС	Другие заинтересованные стороны
ИЖД	Индивидуальные жилые домохозяйства
КР	Кыргызская Республика
КП	Коммунальное предприятие
МАР	Международная ассоциация развития
МПРЭТН	Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
МРЖОГ	Механизм рассмотрения жалоб и обращений граждан
МП	Муниципальное предприятие
МФ	Министерство финансов
МЧС	Министерство чрезвычайных ситуаций
ОРП	Отдел реализации проекта
ПУТР	План управления трудовыми ресурсами
ПЭСО	План экологических и социальных обязательств
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
РДУЭСР	Рамочный документ по управлению экологическими и социальными рисками
СЗП	Стороны, задетые проектом
СРЖ	Служба рассмотрения жалоб
ТК КР	Трудовой Кодекс Кыргызской Республики
ЭСС	Экологические и социальные стандарты

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Обоснование и цели развития проекта

Правительство Кыргызской Республики (КР), в лице Министерства природных ресурсов, экологии и технического надзора при Правительстве КР, осуществляет подготовку проекта «Улучшение качества воздуха» (далее-Проект), который планируется реализовать при поддержке Международной ассоциации развития (далее-МАР).

Предлагаемый проект будет опираться на прошлые и текущие усилия по решению проблемы качества воздуха в КР с первоначальным акцентом на г. Бишкек. Проект направлен на создание основы для общей структуры управления качеством воздуха в стране, которая требует долгосрочных и меж секторальных усилий. Проект поддержит формирование политики и институциональной среды, связанной с мониторингом качества воздуха, анализом и управлением данными, а также наращивания потенциала важных заинтересованных сторон. Проект поддержит ряд технических мер по снижению загрязнения воздуха в Бишкеке, такие как переход на более чистые и энергоэффективные технологии отопления жилых домов и поддержка программы озеленения города в целевых районах. Обе меры могут способствовать улучшению качества воздуха, здоровья и благополучия городских жителей, а также сокращению выбросов парниковых газов, тем самым поддерживая обязательства по смягчению последствий изменения климата.

Целями развития проекта являются: i) укрепление потенциала Правительства Кыргызской Республики (ПКР) в области управления качеством воздуха и ii) продвижение решений по чистому отоплению жилых домов и мер по озеленению города в Бишкеке.

1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

Проект состоит из 4-х компонентов:

Компонент 1. Укрепление системы управления качеством воздуха. Данный подкомпонент будет поддерживать улучшение комплексной системы управления качеством воздуха, как на национальном, так и на городском уровнях (с первоначальным акцентом на г. Бишкек), а также механизмы координации внутри и между субъектами национального и местного уровня. В рамках подкомпонента будут финансироваться ключевые элементы управления качеством воздуха, включая создание и внедрение системы управления качеством воздуха; улучшение сбора данных о качестве воздуха, их анализа и распространения, усиление мониторингового потенциала, правоприменительной функции экологических и технических надзорных органов, связанных с качеством воздуха.

Подкомпонент 1.1: Улучшение системы управления качеством воздуха:

Данный подкомпонент будет поддерживать улучшение комплексной системы управления качеством воздуха, как на национальном, так и на городском уровнях (с первоначальным акцентом на г. Бишкек), а также механизмы координации внутри и между субъектами национального и местного уровня. В рамках подкомпонента будут финансироваться ключевые элементы управления качеством воздуха; улучшение сбора данных о качестве воздуха, их анализа и распространения; усиление мониторингового потенциала, правоприменительной функции экологических и технических надзорных органов, связанных с качеством воздуха.

Подкомпонент 1.2: Улучшение сбора, мониторинга, анализа и распространения данных о качестве воздуха. Этот подкомпонент будет направлен на улучшение управления данными о качестве воздуха в целом, включая сбор данных, процедуры обновления и проверки, анализ и передачу данных. Предусмотренные мероприятия данного подкомпонента включают: (i) расширение сети мониторинга качества атмосферного воздуха путем внедрения новых автоматических станций мониторинга в Бишкеке, а также потенциально в других крупных городах (например, Ош и Джалал-Абад); (ii) расширение возможностей метеорологического мониторинга для атмосферных параметров, необходимых для прогнозов и анализа загрязнения воздуха; (iii) модернизация лабораторий по проверке загрязнения воздуха, поддержка их аккредитации и внедрение процедур QA/QC¹, включая закупку оборудования, позволяющего тестирование на дополнительные параметры (например, тяжелые металлы), улучшение инфраструктуры лабораторий и ИТ-систем; (iv) создание комплексного кадастра качества воздуха, включая удобный для пользователя портал по качеству воздуха и/или общественные дисплеи в густонаселенных районах для распространения информации о качестве воздуха среди населения (закупка ИТ- систем и соответствующей инфраструктуры), как часть единой системы экологического мониторинга и отчетности, запланированной МПРЭТН; и (vi) наращивание технического потенциала местных экспертов и сотрудников департаментов в области мониторинга загрязнения воздуха, анализа, моделирования и т.д.

Подкомпонент 1.3: Усиление функций контроля за соблюдением и правоприменения органов экологического и технического контроля. Этот подкомпонент будет сосредоточен на укреплении институциональной, нормативно-правовой и политической среды для улучшения функций соответствующих экологических и технических инспекционных органов по мониторингу соблюдения и обеспечению исполнения посредством предоставления необходимого оборудования, создания инфраструктуры и формирования потенциала. Конкретные мероприятия/инвестиции, которые будут финансироваться в рамках данного подкомпонента, будут дополнительно проанализированы и окончательно определены в ходе дальнейшей подготовки проекта. Вместе с тем, следующий первоначальный набор мероприятий/инвестиций был предварительно определен. Это: (i) закупка оборудования для мониторинга, такого как анализаторы выбросов, для выборочных проверок выбросов конкретных отраслей промышленности; (ii) поддержка нормативных реформ для улучшения контроля за соблюдением их правоприменительных функций в соответствии с международной передовой практикой; и (iii) наращивание потенциала для улучшения мониторинга соблюдения и правоприменения в области загрязнения воздуха.

Компонент 2. Ускорение внедрения более экологически чистых систем отопления. Этот компонент направлен на расширение использования более чистых вариантов отопления в жилом секторе путем замены старых угольных печей и котлов, которые обеспечивают теплом многоквартирные здания и частные дома, на новые, более эффективные технологии и/или более чистые виды топлива и сокращение потребления энергии из органических видов топлива. Это также включает в себя принятие более чистых решений по отоплению на уровне централизованного теплоснабжения домохозяйств.

Подкомпонент 2.1. Поддержка децентрализованных и более экологичных решений по отоплению и горячему водоснабжению в многоквартирных домах и индивидуальных жилых домах. Данный подкомпонент будет поддерживать

переход на более чистые варианты отопления и горячего водоснабжения в отдельных домах и многоквартирных домах, которые не подключены к сети централизованного теплоснабжения и полагаются на твердое топливо для отопления и горячего водоснабжения. В перечень вариантов, которые в дальнейшем будут предложены для инвестирования, могут войти электрические котлы, тепловые насосы «земля-воздух», тепловые насосы «воздух-воздух» (инверторная технология кондиционирования воздуха), солнечные водонагреватели, а также сочетание технологий, наиболее подходящих для многоквартирных домов/индивидуальных домов, в зависимости от целесообразности. Для повышения уровня освоения данного подкомпонента будет разработана устойчивая схема финансирования и реализации проекта, которая, возможно, будет включать в себя правительственные гранты для большей доступности. Такая схема будет разработана на основе опросов домохозяйств и широких обсуждений с соответствующими заинтересованными сторонами, а также в ходе консультаций и сотрудничества с правительством и другими ключевыми заинтересованными сторонами.

Также вероятно, что может потребоваться укрепление сети распределения электроэнергии, включая подстанции и линии электропередачи в отдельных местах для поддержки внедрения передовых технологий отопления с использованием электроэнергии, таких как, тепловые насосы (технология инверторных кондиционеров). Для достижения энергосбережения могут быть рассмотрены следующие мероприятия: i) обновление тепловых узлов(подстанций); ii) биллинга (выставление счетов) на основе потребления в сочетании с мерами по энергосбережению в зданиях; iii) оснащение радиаторов термостатическими клапанами, если это применимо. Варианты более чистого отопления для пользующихся угольными печами индивидуальных жилых домов (ИЖД) зависят от наличия альтернативных видов топлива. Это может быть: i) перевод котлов с угля на газовые в тех районах, где планируется расширение сети газоснабжения; ii) применение тепловых насосов с передачей тепла от воды к воде в тех районах, где доступна энергия геотермальных подземных вод (т.е. северных районах). Чтобы снизить потребность в тепле, потребление топлива и мощность котлов будут предприняты меры по повышению энергоэффективности в ИЖД (такие как замена теплоизоляции окон, кровли, стен и т.д.), чтобы проект мог оказать большое воздействие, наряду с улучшенным комфортом.

Компонент 3. Улучшение озеленения городской территории. В рамках данного компонента будут финансироваться мероприятия, связанные с разработкой плана озеленения городской территории и плана управления поливной водой, интегрированных в генеральный план города. Он также поддержит реализацию одного пилотного проекта по озеленению городской территории и улучшению городской ирригационной системы в Бишкеке.

Подкомпонент 3.1: Пилотное озеленение городской территории. В рамках проекта будет проведена оценка нескольких вариантов и мест для пилотного озеленения города, включая места, предложенные муниципалитетом вдоль трех рек/каналов (реки Аламедин, Ала-Арча, большой Чуйский канал- БЧК), протекающих через город. Окончательное место и тип вмешательства для пилотного проекта по озеленению города будут определены в ходе консультативного процесса с использованием критериев для максимизации и положительного воздействия, таких как уровень загрязнения местного воздуха (что наиболее важно), доступ к воде и ирригационной системе, расположение наиболее загрязненных территорий, направление ветра и наличие земель для озеленения, требования к обслуживанию и высокая доступность для населения. Потенциальные инвестиции могут также включать создание многоцелевых зеленых коридоров, содержащих немоторизованные велосипедные или

пешеходные дорожки, зеленые общественные пространства или небольшие стратегически зеленые «стены». Местные заинтересованные и жители будут привлечены к участию в проекте по озеленению города для обеспечения сопричастности и повышения устойчивости.

Подкомпонент 3.2: Улучшение городской ирригации. Этот подкомпонент призван восстановить городскую систему полива, которая необходима для поддержания городских зеленых насаждений. На основании предварительной оценки состояния городской системы ирригации в рамках данного подкомпонента рассматриваются капитальный ремонт городских каналов с использованием сборных железобетонных каналов; строительство колодезной ирригационной системы; обеспечение базовой ИТ-инфраструктурой, включая компьютеры, офисное оборудование и сервер; закупка оборудования для измерения и мониторинга воды, а также предоставление консультационных услуг по системе ГИС, проектам, закупкам, тендерной документации и строительному надзору.

Подкомпонент 3.3: Поддержка деятельности по городскому планированию в области озеленения городской территории и улучшения ирригации городов. Этот подкомпонент поддержит разработку Генерального плана города Бишкека до 2050 года путем оказания технической помощи в разработке глав, посвященных озеленению городской территории, муниципальной ирригации, а также водоохраным зонам.

Компонент 4. Этот компонент будет поддерживать эксплуатационные расходы проекта, управление и надзор, мониторинг и оценку, фидуциарное управление, управление экологическими и социальными аспектами проекта.

1.3. Местоположение проекта

Деятельность по проекту в рамках компонента 1 будет осуществляться на национальном уровне. Мероприятия, предлагаемые в рамках компонентов 2,3, будут ограничены только г. Бишкек и его окрестностями

1.4. Исполнительное агентство

Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора (МПРЭТН) является основным учреждением, реализующим проект, и в нем будет располагаться Группа реализации проекта (ГРП). ГРП будет нести ответственность за управление проектом, отчетность, закупки, финансовое и фидуциарное управление, соблюдение обеспечения соответствия экологическим и социальным стандартам (ЭСС) и технический надзор. Мэрия г. Бишкек, государственные теплоснабжающие предприятия и энергосервисные компании являются одними из других исполнительных агентств, участвующих в реализации проекта.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ

2.1. Виды работников

Согласно ЭСС 2, работники разделяются на следующие типы:

Работники, непосредственно задействованные в проекте – работники ОРП, которые будут прямо задействованы в проекте.

Контрактные работники - Предполагается, наличие двух широких категорий наёмных работников. Во-первых, это консультанты-поставщики услуг, которые будут

предоставлять вспомогательные услуги ОРП. Во-вторых, это строительный персонал подрядчиков, с которыми будут заключены контракты для организации строительных работ в рамках подкомпонентов

Работники основных поставщиков – основные поставщики, которые на регулярной основе напрямую поставляют товары и материалы, необходимые для осуществления основных функций проекта.

Работники, занятые на общественных работах – нанятые или привлеченные для общественных работ

2.2. Количество работников проекта

Общее количество работников, которые будут задействованы в ходе реализации проекта пока точно не определено.

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Предполагается, что основные трудовые риски будут связаны с рисками угрозы здоровью и безопасности, связанные с реализацией Компонента 2:i) замена угольных котлов на газовые в индивидуальных жилых домах, II) установка тепловых насосов, там где это возможно, iii) обновление тепловых узлов (подстанций) и Компонента 3 при проведении работ по озеленению и при строительстве и капитальном ремонте городской ирригационной системы.

МПРЭТН/ОРП будет принимать меры для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих в результате, или вследствие работ, путём сведения к минимуму причин возникновения опасностей, насколько это возможно. Требования по соответствию надлежащим промышленным практикам и Руководящим принципам ОТ и ТБ будут включены в тендерную документацию всех строительных подрядчиков. Подрядчики также должны будут разработать ПУТР Подрядчика в соответствии с процедурами управления трудовыми ресурсами проекта, которые будут контролироваться ОРП и консультантами по надзору на протяжении всего процесса реализации проекта.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения

Законодательство Кыргызской Республики об охране труда (от 1 августа 2003 года № 167) основывается на Конституции Кыргызской Республики (от 5 мая 2021 года) и состоит из

Трудового кодекса КР (от 4 августа 2004 года № 106)², Закона КР «Об охране труда» от 1 августа 2003 г. № 167 ³ и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики обеспечивает каждому право на:

- ✓ Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается (Статья 28);
- ✓ Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимального рабочего времени, оплачиваемых ежегодных отпусков, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законом, должно обеспечить это право. (Статья 42);
- ✓ Защита здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43);
- ✓ Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, во время болезни, инвалидности и потери трудоспособности или потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики №106 от 4 августа, 2004 года является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающие в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, собственности, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещено.

Заработная плата и отчисления

Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Ежемесячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Минимальная заработная плата не включает доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (Статья 154).

Заработная плата выплачивается работникам не реже одного раза в месяц (статья 157). Работодатели также должны платить за ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику (Статья 161).

Рабочее время

² (В редакции Законов КР от [8 октября 2004 года № 181](#), [30 июня 2005 года № 85](#), [31 июля 2007 года № 117](#), [7 августа 2007 года № 136](#), [17 марта 2008 года № 21](#), [19 апреля 2008 года № 61](#), [25 июля 2008 года № 168](#), [20 января 2009 года № 10](#), [24 февраля 2009 года № 63](#), [30 марта 2009 года № 103](#), [12 октября 2009 года № 260](#), [18 мая 2012 года № 59](#), [5 июля 2012 года № 97](#), [10 августа 2012 года № 164](#), [20 ноября 2012 года № 185](#), [15 июля 2013 года № 141](#), [1 ноября 2013 года № 198](#), [20 июля 2015 года № 179](#), [18 декабря 2015 года № 227](#), [6 апреля 2016 года № 34](#), [30 мая 2016 года № 76](#), [11 ноября 2016 года № 177](#), [16 декабря 2016 года № 207](#), [30 декабря 2016 года № 228](#), [25 января 2017 года № 12](#), [6 июня 2017 года № 98](#), [28 июля 2017 года № 162](#), [20 ноября 2017 года № 190](#), [26 июня 2018 года № 62](#), [31 декабря 2019 года № 150](#), [23 апреля 2021 года № 56](#), [29 ноября 2021 года № 142](#), [2022-жылдын 18-январындагы №4](#), [6 июня 2022 года № 41](#))

³ (В редакции Законов КР от [17 апреля 2009 года № 127](#), [31 октября 2014 года № 149](#), [26 июля 2016 года № 142](#))

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником.

Работодатели должны предоставлять женщинам с детьми до 18 месяцев дополнительное тридцатиминутное время грудного вскармливания каждые три часа в день, а матерям с двумя или более детьми - дополнительный часовой перерыв в день. По запросу работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых или суммируются и используются в начале или в конце рабочих дней (смен) в соответствии с сокращенным рабочим временем (статья 309). Подробная информация о нерабочем времени устанавливается в договорах / соглашениях.

Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, но только с её согласия.

Отдых и перерывы

Виды времени отдыха (ст. 109):

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

Сотрудникам должен быть предоставлен отдых и перерыв на обед в течение рабочего дня. Время и продолжительность будет регулироваться внутренними правилами работы, графиков смен, или индивидуальным трудовым договором или коллективным договором между работодателем и работником (статья 110).

Отпуска

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам - 30 дней.

Отпуск без оплаты также может быть взят определенными группами людей и также может быть включен в контракты. При увольнении работникам оплачиваются за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве своих последних дней работы.

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам. По заявлению сотрудника работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до тех пор, пока ребенок не достигнет возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста может быть предоставлен в любое время и на любой срок. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично также отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, который фактически заботится о ребенке.

Сверхурочная работа

Работа вне обычного рабочего времени может выполняться либо по инициативе работника (работа неполный рабочий день), либо по инициативе работодателя - сверхурочная работа (статья 98).

Вознаграждение за сверхурочную работу выплачивается за первые 2 часа работы не менее полутора раз, за последующие часы - не менее двух раз. Конкретная сумма оплаты за сверхурочную работу может определяться коллективным договором или трудовым договором. По требованию работника сверхурочная работа вместо увеличения заработной платы может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее сверхурочной работы. Работа вне обычного рабочего дня, неполный рабочий день, оплачивается в зависимости от отработанного времени или производства (статья 174).

Трудовые споры

Трудовые споры считаются «неурегулированными несоответствиями между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных действий в сфере труда Кыргызской Республики и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором и договорами (статья 356).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или в уполномоченный государственный орган в области надзора и обеспечения соблюдения трудового законодательства или непосредственно в суд. 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 (от 4 Мая, 2007 г. №67) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои жалобы, просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

Принудительный труд и детский труд

Регулируется Трудовым Кодексом КР (далее ТК КР), Кодексом КР о детях № 100 от 10 июля 2012 г, другими нормативно правовыми актами КР, кроме этого КР ратифицировала Законом КР от 30 декабря 2003 г. №244 Конвенцию МОТ № 182 «О наихудших формах детского труда».

Статья 18 ТК КР регулирует возраст работника, вступающего в трудовые отношения: Работником, может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.

Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.

Статья 4 Кодекса о детях регламентирует принцип недопустимости эксплуатации детского труда в его наихудших формах с целью извлечения экономической выгоды;

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья

Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42: «Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума».

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (от 1 августа 2004 года) есть раздел, посвященный безопасности и гигиене труда. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирование по охране труда и обязанности работника в области охраны труда. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарные, социальные и медицинские услуги. В Кодексе рассматриваются вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты пособий и компенсаций в зависимости от условий труда.

Закон Кыргызской Республики об охране труда № 167 от 1 августа 2003 года устанавливает правовые рамки отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников. на работе. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Обеспечивается доступ представителям государственных органов по охране труда и социального страхования, а также к представителям общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С другой стороны, сотрудники обязаны проходить начальные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические инструкции по требованиям безопасности, а также выполнять медицинские мероприятия, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

5. ЭКОЛИГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС 2)

5.1. Трудовые ресурсы и условия труда

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

- ✓ Продвижение безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- ✓ Продвижение справедливому обращению и равных возможностей для работников проектов, без дискриминации;
- ✓ Защита работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (в соответствии с настоящим ЭСС - трудоспособного возраста) и

трудящихся-мигрантов, работающих по найму, местных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств;

- ✓ Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда; Поддержка принципов свободы ассоциаций и коллективных договоров работников проектов в соответствии с национальным законодательством; и
- ✓ Предоставление работникам проекта доступных средств для решения проблем на рабочем месте.

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

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

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

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного банка, см. ссылки ниже:

www.worldbank.org/en/projectsoperations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards

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

План по охране труда, технике безопасности и окружающей среды: Руководство по ОТ, ТБ и ООС (EHS Guidelines) содержит уровни эффективности и показатели, которые обычно приемлемы для Группы Всемирного банка (World Bank Group (WBG 21 /ГВБ)) и которые, как правило, считаются достижимыми на новых объектах при разумных затратах за счет использования существующих технологий. К ним относятся Общие и отраслевые руководства, в том числе. Ниже приведен веб-сайт ГВБ/МФК Руководство по ОТ, ТБ и ООС (WBG/IFC EHS Guidelines)

(https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/EHS-Guidelines/). Группа Всемирного банка требует, чтобы заемщики/клиенты применяли соответствующие уровни или меры Руководства по ОТ, ТБ и ООС. Если правила принимающей страны отличаются от уровней и мер, представленных в Руководстве по ОТ, ТБ и ООС, проекты должны будут соответствовать тем, которые являются более строгим

6. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС ВСЕМИРНОГО БАНКА

Национальное трудовое законодательство КР в значительной степени соответствует требованиям ЭСС2, однако в некоторых областях существуют ключевые пробелы (см. таблицу 1 ниже).

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

Рассматриваемые условия	Основные требования ВБ	Основные требования/ несоответствия с законодательной базой КР	Принципы. Которым должен следовать проект
А. Условия труда и регулирование трудовых отношений	Заемщик обеспечивает разработку письменных процедур регулирования трудовых отношений Заемщик Условия и положения по найму - Отсутствие дискриминации и равные возможности – Профессиональные объединения - Разработка планов управления трудовыми ресурсами (ПУТР), включая ПУОСС Подрядчика	- Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма - Отсутствие положений в отношении планов управления трудовыми ресурсами	ПУТР разработан для проекта. Условия и положения ПУТР согласуются в соответствии с национальным законодательством
В. Защита рабочей силы	запрет на использование детского труда (14 лет) принудительного труда установление минимального возраста при приеме на работу (от 15 до 18 лет)	соответствует	В тендерных документах должен быть учтен требования по недопущению использования детского и принудительного труда
С. Механизм подачи и рассмотрения жалоб.	Работникам, непосредственно задействованным в проекте, и контрактным работникам (а также их организациям,	Конкретный МРЖ для проектов не требуется. - Однако допускается обращение в: а) комиссию по	Заемщик/ОРП разработает МРЖ для своих работников (основных) согласно настоящему ПУТР. Подрядчики

	<p>если таковые существуют)16 должен обеспечиваться доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб для решения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность17 . Такие сотрудники проекта должны быть проинформированы о механизме подачи и рассмотрения жалоб, а также о мерах, принимаемых в целях их защиты от “мести” за его использование, в момент поступления на работу. Должны быть приняты меры для обеспечения доступности механизма рассмотрения жалоб для всех сотрудников проекта</p>	<p>регулированию трудовых отношений; b) управление по охране труда и трудовых отношений при МПРЭТН; c) суд.</p>	<p>разработают собственный ПУТР, включая положение о создании и введении МРЖ для своих сотрудников.</p>
<p>D. Охрана труда и техника безопасности</p>	<p>Требуется разрабатывать подробные процедуры по каждому проекту, такие как ESMF, ESCP</p>	<p>Нет такого требования, регламентируется соответствующими НПА КР</p>	<p>Заемщик разработает все необходимые документы в соответствии с ЭСС ВБ</p>
<p>E. Категория работников</p>	<p>Определяет следующие категории работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Основные; ✓ Контрактные; ✓ Работники местных сообществ ✓ Работники основных поставщиков; 	<p>отсутствует категоризация для работников сообщества; и работников основных поставщиков</p>	<p>Будут соблюдены меры по категоризации и соответствия настоящему ПУТР</p>

7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

За общее управление и реализацию проекта будет отвечать МПРЭТН/ОРП. Директор ГРП и будет отвечать за оперативное внедрение проектных компонентов, повседневное управление и реализацию проекта.

- ✓ Специалисты по защитным мерам ГРП будут отвечать за следующие вопросы, касающиеся управления трудовыми ресурсами:
- ✓ Внедрение данной процедуры управления трудом для своих непосредственных работников;
- ✓ Обеспечение, что подрядчик (подрядчики) подготовил собственную процедуру управления трудовыми ресурсами в соответствии с данной процедурой управления трудовыми ресурсами и планом охраны труда и техники безопасности до этапа проектирования. Для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный ПУТР подрядчика;
- ✓ Мониторинг выполнения обязательств подрядчиками по отношению к наёмным работникам и субподрядчикам в соответствии с общими условиями контракта, стандартными тендерными документами Всемирного банка, а также в соответствии с ЭСО 2 и национальным Трудовым кодексом;
- ✓ Мониторинг выполнения процедур управления трудовыми ресурсами подрядчиков; Мониторинг соблюдения норм по охране труда и техники безопасности на рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности, и планом ОТ и ТБ;
- ✓ Мониторинг обучения работников проекта;
- ✓ Обеспечение создания механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта и контроль за его осуществлением.

Подрядчики будут нести ответственность за следующее:

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

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

8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе КР, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах равных возможностей и отсутствия дискриминации. Не будет никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая найм, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к профессиональной подготовке, продвижение по службе или прекращение трудовой деятельности. Подрядчики будут следовать следующим мерам и будут контролироваться ОРП для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола; Заявки на трудоустройство рассматриваются только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;

- ✓ До набора персонала будут предоставляться чёткие описания должностных обязанностей, а также объяснения какие навыки необходимы для каждой должности;
- ✓ Все работники будут иметь письменные договора, описывающие условия работы, их содержание будет разъясняться. Работники подпишут трудовой договор;
- ✓ Сотрудники будут проинформированы по крайней мере за два месяца до предполагаемой даты расторжения их трудовых договоров;
- ✓ Наёмные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. Если будут какие-либо расходы по найму, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик);
- ✓ В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон;
- ✓ В дополнение к письменной документации, работникам будет предоставлено устное объяснение условий и условий найма, в случае трудностей с пониманием документации; отмечается, что языковых проблем не предвидится, но если они будут, то работникам будет предоставлен устный перевод, по мере необходимости;
- ✓ Иностранцам, если таковые будут приняты на работу, потребуется оформление соответствующих разрешительных документов;
- ✓ Необходимо принять меры по предотвращению домогательств в отношении работников, занятых в проектах, включая сексуальную эксплуатацию/надругательства/домогательства (SEA/SH) на рабочем месте;
- ✓ Все работники, привлечённые к строительным работам, будут старше 18 лет. Данное требование будет прописано в контрактах со строительными подрядчиками.
- ✓ МПРЭТН/ОРП обеспечит, что на строительные работы не будут приниматься лица в возрасте от 15 до 18 лет, кроме случая найма для работы в офисе с сокращённым рабочим временем (во внеклассное время) и в соответствии с ТК КР;
- ✓ Стандартное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе, продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными

работодателем после предварительной консультации с представителями работников, и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Мониторинг вышеуказанных мероприятий будет осуществляться непосредственно сотрудниками ОРП, а именно, Руководителем ОРП, специалистами по защитным мерам и гендерным вопросам, специалист по мониторингу и оценке

9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Законодательство КР⁴ запрещает лицам привлекать лиц моложе 18 лет на работы с «вредными или опасными условиями труда», а также устанавливает особые требования в отношении отпуска, продолжительности рабочего времени и других условий труда.

МПРЭТН, будучи основным Исполнительным агентством, обеспечит через ОРП, что все строительные рабочие будут старше 18 лет, кроме случаев найма для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращённым рабочим временем, во внеклассное время и с разрешения опекуна в соответствии с национальным законодательством.

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

10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия и положения будут соответствовать как минимум данной процедуре управления трудовыми ресурсами, ТК КР, а также общим условиям стандартных документов о закупках ВБ.

Внутренние трудовые правила МПРЭТН будут применяться ко всем сотрудникам ОРП, назначенным для работы над проектом (непосредственным работникам):

Рабочее время непосредственных работников составляет 40 часов в неделю, 5 дней в неделю, рабочий день длится восемь часов с 9:00 до 18:00, с перерывом на обед с 13:00 до 14:00. Сотрудники ОРП имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 рабочий день. Заработная плата выплачивается один раз в месяц до 5 числа следующего месяца.

Для сотрудников, работающих на контрактной основе условия и положения, будут прописаны в их индивидуальных контрактах,

В процедуре управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут определяться условия для наёмных работников и субподрядчиков.

Данные условия и положения будут соответствовать, как минимум, данной процедуре управления трудовыми ресурсами, ТК КР и общим условиям стандартных документов о закупках Всемирного банка.

Подрядчики должны будут подготовить и распространить кодекс поведения и нести ответственность за его выполнение, а также поддерживать механизмы подачи и рассмотрения жалоб для своих сотрудников. Такие меры будут приняты для

⁴ Кодекс КР о детях, ст. 15

предотвращения враждебной или оскорбительной рабочей среды, включая вопросы сексуальной эксплуатации, надругательств и сексуальных домогательств (SEA/SH)

11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Для целей данного проекта МПРЭТН/ОРП разработает и внедрит внутренний МРЖ для сотрудников проекта и внешний МРЖ для всех заинтересованных сторон в соответствии с национальными процедурами и ЭСС ВБ.

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

Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников будет включать в себя:

процедуру получения жалоб - форма комментариев/жалоб, ящики предложений, электронная почта, телефон горячей линии;

оговорённые сроки реагирования на жалобы;

журнал регистрации и отслеживания своевременного разрешения жалоб;

ответственный отдел для получения, регистрации и отслеживания жалоб;

специальный канал для приема и обработки жалоб, связанных с сексуальной эксплуатацией, надругательством и домогательствами, обеспечивающий конфиденциальность заявителя.

Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников будет описан в инструкциях по вводу инструктажу персонала, который будут проводиться для всех работников проекта.

Механизм будет основан на следующих принципах:

- ✓ Этот процесс будет прозрачным и позволит работникам выражать свои опасения и подавать жалобы;
- ✓ Не будет никакой дискриминации в отношении тех, кто выражает недовольство, и любые жалобы будут рассматриваться конфиденциально;
- ✓ Руководство будет серьезно относиться к жалобам и принимать своевременные и надлежащие ответные меры. Информация о существовании механизма подачи и рассмотрения жалоб будет легкодоступна для всех работников проекта (основных и наёмных) через доски объявлений, будут «ящики предложений/жалоб» и другие необходимые средства.

Ответственные за мониторинг и оценку ОРП будут отвечать за мониторинг регистрации и разрешения жалоб подрядчиков, и сообщать об этом в своих периодических отчётах о ходе работы.

Все подрядчики и субподрядчики обязуются придерживаться принципов настоящей процедуры управления трудовыми ресурсами. Конкретные положения в этом отношении будут включены в соответствующие тендерные документы и условия контракта.

Подрядчики будут создавать, и поддерживать механизмы подачи и рассмотрения жалоб для своих работников, а также внутреннюю систему подотчётности, позволяющую обрабатывать жалобы, возникающие у их сотрудников. ОРП будет следить за тем, чтобы

такой механизм подачи жалоб был создан, и включать информацию о функционировании механизмов подачи и рассмотрения жалоб подрядчиков в составе отчётов по мониторингу проекта, а также обо всех других аспектах мониторинга ПУТР.

12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

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

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

13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

К основным поставщикам, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов и оборудования (например, газовых котлов, тепловых насосов). В случае возникновения риска принудительного труда в цепи основных поставок, ОРП будет выявлять эти риски. Если случаи принудительного труда будут выявлены, ОРП передаст цепочку основных поставок проекта поставщикам, которые могут доказать, что они соблюдают данный ПУТР. ОРП включит в свой договор с поставщиками специальное условие о неприменении детского и принудительного труда.