

ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Стадия готовности документа: Финальная
Номер проекта: (P171683)

Май 2021 года

Узбекистан: Проект "Трансформация электроэнергетического сектора и устойчивая электропередача" (P171683)

Подготовлено Акционерным обществом "Национальные электрические сети Узбекистана" для Всемирного Банка (ВБ).

Данные Процедуры управления трудовыми ресурсами является документом Заёмщика. Мнения и взгляды, выраженные в настоящем документе, не обязательно представляют мнения и взгляды Совета Директоров, Управления или персонала ВБ и могут носить предварительный характер.

АББРЕВИАТУРЫ И ГЛОССАРИЙ

ВВП	Валовый внутренний продукт
ВБ	Всемирный Банк
ВИЧ / СПИД	Вирус иммунодефицита человека / синдром приобретенного иммунодефицита
ВИЭ	Возобновляемые источники энергии
ГВБ	Группа Всемирного Банка
ГН	Гендерное насилие
ГОСТ, ССБТ	Государственные стандарты охраны труда
ГРП	Группа реализации проекта
ЛЭП	Линии электропередач
МОТ	Международная организация труда
МПРЖ	Механизм подачи и рассмотрения жалоб
МФК	Международная Финансовая Корпорация
НЭСУ	Акционерное общество "Национальные электрические сети Узбекистана"
ОТ и ТБ	охрана труда и техника безопасности
ОТ, ТБ и ООС	охрана труда и техника безопасности и окружающая среда
ПП	Постановление президента
ПУТР	План управления трудовыми ресурсами
РЭСУ	Региональные электрические сети
СанПиН	Санитарные правила и нормы
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СНИП	Строительные нормы и правила
ЭСО	Экологическая и социальная оценка
ЕСAPDEV	Развитие потенциала Европы и Центральной Азии
EMRA	Управления по регулированию энергетического рынка
EMS	Система управления энергией
ESS	Экологические и социальные стандарты ВБ
ESTART	Проект «Трансформация электроэнергетического сектора и устойчивая электропередача»
RTU	Удаленные терминальные блоки
SCADA	Система автоматического контроля и управления производственными процессами

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА	4
1.1. Обоснование и цели развития проекта.....	4
1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции	4
1.3. Исполнительное Агентство	6
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ	7
2.1. Виды работников.....	7
2.2. Количество работников проекта.....	7
2.3. Характеристики работников проекта.....	8
2.4. Регулирование сроков согласно трудовому законодательству	8
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	9
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	11
5. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ	17
6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСО 2	20
7. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСО ВСЕМИРНОГО БАНКА	22
8. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	24
9. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ	26
10. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА	28
11. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	29
12. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	30
13. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ	32
14. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ.....	32

1. ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

1.1. Обоснование и цели развития Проекта

1. **Узбекистан является одной из самых энергоёмких стран в мире.** В то время как энергоёмкость Узбекистана за последние 15 лет снизилась примерно на 45 процентов, энергопотребление в стране на единицу ВВП по-прежнему в 3,1 раза выше, чем в среднем по региону Европы и Центральной Азии. Несмотря на усилия по повышению эффективности, ожидается, что спрос на электроэнергию будет продолжать неуклонно расти вместе с экономическим ростом (прогнозируемый на уровне около 6 процентов в течение следующих 5–10 лет). Ожидается, что с 2018 по 2030 год спрос на электроэнергию будет расти примерно на 4% в год, увеличившись с 61,2 ТВт-ч до 101,6 ТВт-ч, соответственно. По потреблению электроэнергии наибольший потребительский сегмент (41 процент) приходится на промышленный сектор, за которым следует жилой (24 процента), сельскохозяйственный (21 процент), коммерческий (11 процентов) и прочие (3 процента). В условиях устаревшей отраслевой инфраструктуры потери электроэнергии высоки и оцениваются в 20 процентов от чистой выработки электроэнергии. Состояние электрических сетей ставит под угрозу устойчивость и качество энергоснабжения. Устаревшая инфраструктура передачи также считается слабым местом для реализации крупномасштабной инициативы развития возобновляемых источников энергии (ВИЭ) Республики Узбекистан.

2. **Всемирный банк оказывает поддержку по вопросам подготовки и реализации Проекта «Трансформация электроэнергетического сектора и устойчивая электропередача» (ESTART) в ответ на просьбу Правительства Узбекистана об оказании Всемирным банком поддержки энергетического сектора,** включая политический диалог, укрепление инфраструктуры, институциональное развитие, финансовую и операционную устойчивость, корпоративное управление и рыночные реформы.

3. **Цель проекта.** Целью разработки проекта является повышение эффективности работы НЭС, а также увеличение совокупной мощности и надежности энергопередающей системы для внедрения возобновляемых источников энергии больших объемов.

4. **Местоположение Проекта.** Проект будет реализовываться в 10 областях Республики Узбекистан, (Андижанской, Ферганской, Ташкентской, Сырдарьинской, Самаркандской, Бухарской, Навоийской, Кашкадарьинской, Сурхандарьинской, Хорезмской) и в г. Ташкенте. Узбекистан является одной из крупнейших стран Центральной Азии, граничащей с Казахстаном (север), Киргизской Республикой (восток), Таджикистаном (юго-восток), Афганистаном (юг) и Туркменистаном (юго-запад).

1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

5. Целью и задачей проекта является повышение надёжности электроснабжения всей энергосистемы республики Узбекистан. Условием обеспечения своевременной, эффективной и качественной реализации предлагаемого Проекта является максимальное использование оборудования, комплектующих изделий и материалов, производимых в республике, при строгом соответствии требованиям спецификаций.

6. В состав проекта входят 4 компонента:

- **Компонент 1 - Цифровизация сектора передачи электроэнергии;**
- **Компонент 2 - Усиление электрических сетей и внедрение возобновляемых источников;**
- **Компонент 3 - Институциональное развитие НЭСУ и содействие в реализации проекта;**

- **Компонент 4 - Развитие рынка электроэнергии.**

7. **КОМПОНЕНТ 1: Цифровизация сектора передачи электроэнергии (ориентировочная стоимость: 125 млн. Долларов США).** Этот компонент будет использовать преимущества современных цифровых технологий для поддержки улучшенного мониторинга, автоматизации и управления энергосистемой в Узбекистане. Цифровые технологии, которые будут развернуты в рамках этого компонента, будут включать SCADA, EMS и удаленные терминальные блоки (RTU) подстанции. Компонент также будет поддерживать модернизацию цифровой телекоммуникационной сети НЭСУ, чтобы эти системы стали полностью функциональными.

8. **КОМПОНЕНТ 2: Усиление электрических сетей и внедрение возобновляемых источников (сметная стоимость: 340 млн долларов США).** Этот компонент будет финансировать часть приоритетной инвестиционной программы НЭСУ на 2021–2026 годы, включая модернизацию и совершенствование существующих высоковольтных подстанций и линий и строительство новых передающих подстанций и линий. Согласно техническому аудиту, проведенному Правительством Республики Узбекистан, 62 подстанции и более 60 процентов линий электропередачи нуждаются в восстановлении и модернизации, из 78 высоковольтных (220–500 кВ) подстанций электропередачи и в общей сложности около 9000 км линий электропередачи в настоящее время работают в Узбекистане. Эти старые подстанции и линии ухудшили надёжность, качество и эффективность электроснабжения и, следовательно, увеличили потери и затраты на обслуживание.

9. Данный компонент будет финансировать: (а) модернизации 22 приоритетных подстанций, которые были определены для реабилитации по всей стране; (б) строительство новой подстанции 500/220 кВ ("Кольцевая") для разгрузки соседних подстанций и удовлетворения растущего спроса в соответствующих регионах; (с) строительство соответствующих линий электропередачи на уровнях напряжения 500 кВ и 220 кВ для подключения вышеупомянутой подстанции к национальной сети передачи. Во время подготовки и оценки проекта будет составлен список приоритетных планов финансирования на первый год реализации, а объем, последовательность и реализация оставшихся инвестиционных потребностей будут подробно описаны в ходе реализации проекта. Предлагаемый проект также будет поддерживать подключение к сети и создание (общей) инфраструктуры для проектов чистого ВИЭ и частного генерирования, как это было определено в качестве приоритетов и запрошено НЭСУ (объем, модальность и критерии отбора будут разработаны по мере продвижения предлагаемого проекта). Потенциальное применение цифровых решений/элементов, таких как цифровая подстанция, также будет обсуждаться с НЭСУ и Министерством энергетики в ходе подготовки проекта.

10. **КОМПОНЕНТ 3: Институциональное развитие НЭСУ и содействие в реализации проекта НЭСУ (сметная стоимость: 23 млн долларов США).** В рамках данного компонента будет оказываться поддержка в развитии и совершенствовании институционального потенциала, финансовой состоятельности и технических возможностей НЭСУ для гарантии эффективного выполнения своих функций и надёжной работы системы передачи и рынка электроэнергии в Узбекистане. Также будет оказываться поддержка в подготовке технико-экономических обоснований, экологических и социальных экспертиз, подготовке и реализации приоритетных инвестиций, особенно в области интеграции возобновляемых источников энергии.

11. **КОМПОНЕНТ 4: Развитие рынка электроэнергии (сметная стоимость: 12 млн долларов США).** Этот компонент будет оказывать техническую помощь в разработке и реализации плана перехода сектора электроэнергетики к внедрению оптового рынка электроэнергии, включая подготовку вторичного законодательства, правил рынка, создание институционального потенциала, а также разработку и внедрение систем, необходимых для функционирования рынка и управления им. Конкретные мероприятия будут включать в себя: (i) создание Управления по регулированию энергетического рынка (УРЭР / EMRA); (ii) развитие Оптового рынка электроэнергии (ОРЭ); (iii) создание

Центрального закупщика электроэнергии; (iv) создание Балансирующего рынка в рамках НЭСУ; и (v) оказание поддержки Министерству энергетики и Управлению его проектами.

1.3. Исполнительное Агентство

12. Основным инициатором и исполнительным агентством проекта является Акционерное общество "Национальные электрические сети Узбекистана" (НЭСУ). НЭСУ было создано 27 марта 2019 года как уполномоченный государственный орган, ответственный за эффективное развитие, строительство, реконструкцию и управление линиями электропередач и подстанций в Узбекистане, а также за модернизацию существующих линий электропередач путём привлечения иностранных инвестиций. В соответствии с новой структурой энергетического сектора, Национальные электрические сети Узбекистана (НЭСУ) будут поддерживаться в качестве государственной коммунальной службы, отвечающей за планирование, проектирование, разработку, эксплуатацию и обслуживание системы передачи электроэнергии, а также как единственного покупателя электроэнергии в Узбекистане. Компания также станет операционной опорой нового рынка электроэнергии, который будет создан в Узбекистане.

13. Кроме того, в связи с быстрым расширением энергосистемы в Узбекистане, в том числе крупномасштабных проектов в области ВИЭ и газовой промышленности, продвигаемых и финансируемых частным сектором, необходимо будет также ускорить инвестиции в модернизацию, расширение и цифровизацию устаревшей передающей инфраструктуры.

14. Организационные и исполнительные механизмы проекта были основаны на опыте ВБ в энергетическом секторе в Узбекистане. Основными учреждениями, вовлечёнными в реализацию предлагаемого проекта, являются, Министерство Энергетики, Министерство финансов, Министерство инвестиций и внешней торговли, на национальном уровне НЭСУ и РЭСУ (Региональные электрические сети) и ГРП на местном уровне. Областные администрации (хокимияты) будут способствовать реализации проекта на местном уровне и будут косвенными бенефициарами проекта.

15. НЭСУ несёт ответственность за координацию действий с ключевыми министерствами и государственными органами, включая Государственный комитет по инвестициям, Министерство финансов, Министерство инвестиций и внешней торговли, а также с областными и местными органами власти проектных областей в ходе реализации проекта.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ

2.1. Виды работников

16. Согласно ЭСС 2, работники разделяются на следующие типы: основные работники, наёмные работники, местные работники, и работники основных поставщиков.

17. **Основные работники.** Проект будет реализован НЭСУ. Помимо центральной ГРП, предполагается наличие региональных координаторов, по крайней мере по одному в каждом из десяти проектных регионов, где планируется модернизация 22 подстанций и строительство новой подстанции с соответствующими линиями электропередачи на уровнях напряжения 500 кВ и 220 кВ. Государственные служащие, назначенные для участия в проекте, будут продолжать работать в соответствии с их нынешним порядком трудоустройства в государственном секторе.

18. **Наёмные работники.** Предполагается, наличие двух широких категорий наёмных работников. Во-первых, это консультанты-поставщики услуг, которые будут предоставлять вспомогательные услуги НЭСУ. Во-вторых, это строительный персонал подрядчиков, с которыми будет заключён контракты для организации строительных работ в рамках подкомпонентов.

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

20. **К основным поставщикам**, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов для любых строительных работ, которые будут поддерживаться проектом, а также оборудования (например, низковольтного и высоковольтного оборудования, насосного и тд), и поставщики строительных услуг для модернизации и строительства новых подстанций.

2.2. Количество работников проекта

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

22. **Основные работники.** К числу основных работников, скорее всего, будут относиться руководители подстанций и контролеры, являющиеся сотрудниками НЭСУ. Оценочная численность основных работников вряд ли превысит 20 сотрудников технического отдела, финансового и юридического отдела (по мере необходимости). Предполагается, что основные работники будут включать нынешних сотрудников НЭСУ из различных отделов, которые будут назначены для работы по этому проекту, и что 9-10 новых сотрудников будут наняты ГРП для выполнения работы по проекту: Менеджер проекта, бухгалтер, координатор проекта, специалист по закупкам, специалист по охране окружающей среды, специалист по оборудованию, финансист, офис-менеджер, экономист и региональные представители (включая персонал по охране природы и социальным вопросам, сотрудник по связям с общественностью).

23. Предполагается, что в число основных работников также будут входить независимые консультанты, специализирующиеся в определенных областях (например, социальные гарантии, связи с общественностью, переселение). Эти консультанты нанимаются по индивидуальным контрактам на условиях неполного рабочего дня с конкретным определением поставленных задач и обязанностей.

24. **Наёмные работники.** Наемные работники будут наниматься на условиях подряда по проектированию, поставке, монтажу и пуско-наладочным работам. Каждому

подрядчику может потребоваться привлечение нескольких субподрядчиков. Трудовые ресурсы субподрядчиков также считаются наемными работниками. По оценкам, в проекте будет задействовано от 150 до 200 наемных работников.

- Строительные подрядчики и строители. В рамках компонента 2 проекта предусмотрены строительные работы по модернизации существующих 22 подстанций и строительства 1 новой подстанции 500/220 кВ "Кольцевая" и соответствующих линий электропередачи на уровнях напряжения 500 кВ и 220 кВ для подключения данной подстанции к национальной сети передачи. Оценочное число рабочих мест для компонента 2 составляет около 150 человек.

25. Всего в строительных работах по проекту может быть задействовано около 200 работников.

2.3. Характеристики работников проекта

26. Учитывая характер рабочей силы проекта (в основном неквалифицированная и полуквалифицированная строительная рабочая сила) и особенности рынка рабочей силы в Узбекистане, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будет преимущественно мужского пола. По оценкам, женщины будут составлять около 5-10 процентов рабочей силы, и скорее всего, будут инженерами и/или работниками, работающими в операционных офисах и лагерях (повара, уборщицы и т.д.). Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на местном уровне, за исключением квалифицированных рабочих. Все работы будут выполняться по контракту. Подрядчикам будет предложено обучать и нанимать как можно больше работников из местного населения. Ожидаемое соотношение между квалифицированной и неквалифицированной рабочей силой составит 70/30. Соотношение между неместной и местной рабочей силой составит примерно 60/40.

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

2.4. Регулирование сроков согласно трудовому законодательству

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

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

29. Предполагается, что основные трудовые риски будут связаны с рисками угрозы здоровью и безопасности, в связи с модернизацией и строительством новых подстанций и ЛЭП. Такими как воздействие физических и химических во время строительных работ, использование тяжёлого оборудования, угроза падения с высоты, воздействие шума и пыли, падающих объектов, опасных материалов и электроопасности вследствие специфики работ и использования инструментов и оборудования. Поскольку строительные работы будут сопряжены с опасными работами, лица в возрасте до 18 лет к участию в проекте привлекаться не будут. Многие работники будут подвергаться опасностям для здоровья и безопасности при строительстве, включая, но не ограничиваясь:

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

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

31. Прямые социальные риски в рамках проекта связаны с Охраной труда и техникой безопасности /ОТ и ТБ в рамках проектной деятельности и потенциальной социальной напряженностью в отношениях с местными сообществами. Значительных рисков, связанных с притоком рабочей силы, гендерным насилием (ГН) или здоровьем и безопасностью в сообществе, в рамках проекта не ожидается, так как большинство работников проекта будут наняты на местном уровне. Риск ГН оценивается как умеренный, главным образом, из-за статуса национального законодательства о ГН, гендерных норм и сельской местности, в которой осуществляется большинство проектных мероприятий. Риск, связанный с потенциальным притоком рабочей силы, низок, так как даже для более крупных строительных работ (подстанции и ЛЭП) большинство рабочих будут являться существующими постоянными работниками или будут наняты на месте. Риск создания трудовых лагерей не высок в случае модернизации 22 подстанций, так как все работы будут проводиться на территории

существующих подстанций. Однако, если данный риск возникнет в ходе строительства новой подстанции и ЛЭП, НЭСУ будет разрабатывать процедуры по предотвращению негативного воздействия на местное население в рамках ПУОСС.

32. Риск использования детского или принудительного труда считается низким в целом в энергетическом секторе и запрещен национальным законодательством. Кроме того, Узбекистан прилагает последовательные усилия для полной ликвидации детского труда в стране. Тем не менее, как отмечалось выше, в рамках проекта будут введены меры по скринингу и мониторингу всех видов деятельности, поддерживаемых проектом, и ни один детский, принудительный, недобровольный или неоплачиваемый труд не будет использоваться на строительных работах, проводимых по контракту или непосредственно связанных с проектом. Прецеденты таких мер были успешно реализованы в рамках текущих проектов Всемирного банка в Узбекистане.

33. Все вышеперечисленное будет контролироваться НЭСУ и включено в программу обучения для сотрудников НЭСУ и представителей местных органов власти из участвующих областей (регионов).

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

38. Надзор и мониторинг за соблюдением требований Трудового кодекса и защитой трудовых прав граждан осуществляет Государственная инспекция труда при Министерстве занятости и трудовых отношений, а также ее территориальные

подведомственные структуры в соответствии с Положением о государственной инспекции труда, Приложением № 3 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. "О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан".

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

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

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

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

43. **Заработная плата и отчисления.** Форма и размер вознаграждения за выполненную работу устанавливаются в договоре и коллективном договоре. Запрещается оплата труда в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан (Статья 153 Трудового кодекса). Размер минимальной заработной платы устанавливается Правительством (Статья 155). С сентября 2019 года, минимальный размер оплаты труда за полную ставку должен быть не менее 634 880 сум¹ (или 67,4 долл. США). В районах с неблагоприятными климатическими и бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате. Минимальная заработная плата для сезонных и поденных работников (минимальная оплата за час работы) не установлена.

44. Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в полмесяца

¹ Постановление Правительства № 775, от 16.09.2019

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

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

46. В соответствии с Указом Президента № ПП-4235, от 7 марта 2019 года², с 1 мая 2019 года, мужчины получили аналогичный комплект прав, в связи с уходом за ребенком, при этом, решение о декретном отпуске может принять только один из родителей (мужчина или женщина). Кроме того, согласно приказу Президента отменяется запрет на использование труда работающих женщин. В результате, перечень профессий, исключающих присутствие женщин, приобрел рекомендательный характер (поправка к Статье 225).

47. **Рабочее время.** Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, при этом, для лиц моложе 18 лет и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается меньшее количество рабочих часов. Количество рабочих часов в день, и дней в неделю устанавливается в договоре / соглашении между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять время для "отдыха и питания" в каждый рабочий день, а также оплачиваемый отгул в случае необходимости согреться, охладиться или покормить грудью детей. Подробные сведения в отношении отгулов устанавливаются в договорах / соглашениях.

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

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

50. **Сверхурочная работа.** Компенсация сверхурочной работы, предусмотренная трудовым договором или согласованная с профсоюзом работника, может выплачиваться

² <http://lex.uz/ru/docs/4230938>

в виде дополнительной оплаты труда, либо предоставляться в виде отпуска. Законом устанавливается, что компенсация за сверхурочную работу должна составлять не менее 200 процентов от среднемесячной заработной платы работника (в разбивке по отработанным часам). Дополнительное время отпуска не должно быть меньше продолжительности фактической сверхурочной работы (Статья 157).

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

52. **Трудовой спор.** Трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции, в которых рассматриваются гражданские и уголовные дела. Это может быть сделано на региональном или городском уровне. Официально, работники могут подавать свои жалобы через Генеральную прокуратуру. Правовую поддержку работникам в их трудовых спорах должно оказывать Министерство занятости и трудовых отношений.

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

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

Проблемы принудительного и детского труда

55. В Узбекистане ведётся работа по искоренению практики принудительного труда в различных секторах, особенно в сельском хозяйстве и были достигнуты значительные успехи. Однако, проблема с использованием принудительного труда все ещё остаётся. Случаи принудительного труда также относились к Государственной программе Узбекистана «Обод кишлок» (Процветающая деревня), в связи с трудом, используемым для проведения работ по коммунальной инфраструктуре. В стране по-прежнему предпринимаются усилия по полной ликвидации принудительного труда, включая значительное увеличение штрафов, теперь это от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, за использование такой практики, и до 100 минимальных размеров оплаты труда за повторное правонарушение в соответствии с поправками, внесёнными в Статьи 49 и 51 Административного кодекса. Кроме того, в 2018 году, в Узбекистане был принят ряд законов и подзаконных актов в сфере труда, в том числе:

- Постановление Правительства Узбекистана «О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Узбекистане» (№ 349, от 10 мая 2018

года);

- Постановление Правительства Узбекистана «О реализации конвенций МОТ», ратифицированных Узбекистаном, вместе с Положением о Республиканской межведомственной комиссии (№ 407, от 31 мая 2018 года).

56. 13 июня 2019 Депутаты Законодательной палаты Олий Мажлиса приняли Закон «О ратификации Протокола к Конвенции 29 Международной организации труда 1930 года о принудительном труде (Женева, 11 июня 2014 года)» и направили его в Сенат Олий Мажлиса.

57. Протокол к Конвенции 29 обязывает всех членов МОТ положить конец принудительному или обязательному труду путём определения первопричины и факторов, повышающих их риск, обучения и информирования работодателей.

58. Принятие Протокола позволит:

- установить новые обязательства по предотвращению принудительного труда, защите его жертв и обеспечению им доступа к средствам защиты;
- усовершенствовать национальное законодательство в этой сфере;
- сформировать положительный имидж Узбекистана в отношении с МОТ и укрепить конструктивное сотрудничество с международными правозащитными организациями.

59. В начале 2020 Уголовный кодекс Узбекистана дополнен статьями об ответственности за нарушение требований о недопустимости использования труда несовершеннолетних и административное принуждение к труду. Теперь использование труда несовершеннолетнего на работах, которые могут причинить вред его здоровью, безопасности или нравственности, совершенное после применения административного взыскания за такое же деяние, наказывается:

- штрафом в размере до 25 базовых расчётных величин;
- лишением определённого права на срок до трёх лет;
- исправительными работами на срок до трёх лет.

60. Кроме того, административное принуждение к труду в какой-либо форме (за исключением случаев, предусмотренных законом), влечёт наложение штрафа от 50 до 100 базовых расчётных величин (ранее — от 10 до 30 базовых расчётных величин).

61. Сотрудниками министерства занятости и трудовых отношений и подкомиссией по борьбе с принудительным трудом с мая 2020 года было размещено более 800 баннеров в густонаселённых районах по всей республике, 550 тыс. флаеров раздавались гражданам и более 20 тысяч экземпляров специально подготовленных руководств по недопущению принудительного труда и детского труда были распространены работодателям и махаллинским комитетам. В целях повышения осведомлённости фермерских хозяйств и сельхоз кластеров о принудительном труде совместно с МОТ согласно плану графику утверждённой председателем Национальной Комиссии проведены 71 онлайн семинары по предотвращению принудительного труда и по соблюдению трудового законодательства при найме работников. Всего на мероприятиях по всей Республике приняли участие свыше 2 100 человек.

62. Был создан национальный механизм подачи и рассмотрения жалоб для информирования о случаях принудительного и детского труда в Федерацию профсоюзов Узбекистана, которая отвечает за мониторинг защиты трудовых прав, посредством круглосуточного анонимного телефона доверия (1092), telegram-ботов (самый популярный мессенджер в Узбекистане) и интернет-сайтов.

Конвенции МОТ, ратифицированные Узбекистаном

№	Название Конвенции	Дата	Статус
1	C029 - Конвенция о принудительном труде 1930 года (№ 29)P029 - Протокол 2014 года к Конвенции о принудительном труде 1930 года, ратифицирован 16 сентября 2019 года (Действует)	13 июля 1992 года	Действует
2	C087 - Конвенция о свободе объединений и защите права на организацию, 1948 год (№ 87)	12 декабря 2016 года	Действует
3	C098 - Конвенция о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 года (№ 98)	13 июля 1992 года	Действует
4	C100 - Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)	13 июля 1992 года	Действует
5	C105 - Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105)	15 декабря 1997 года	Действует
6	C111 - Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№ 111)	13 июля 1992 года	Действует
7	C138 - Конвенция 1973 года о минимальном возрасте (№ 138) Указан минимальный возраст: 15 лет	06 марта 2009 года	Действует
8	C182 - Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182)	24 июня 2008 года	Действует
9	C081 - Конвенция об инспекции труда 1947 года (№ 81)	19 ноября 2019 года	Действует
10	C122 - Конвенция 1964 года о политике в области занятости (№ 122)	13 июля 1992 года	Действует
11	C129 - Конвенция об инспекции труда (в сельском хозяйстве) 1969 г. (№ 129)	19 ноября 2019 года	Действует
12	C144 - Конвенция 1976 года о трехсторонних консультациях (Международные трудовые нормы) (№ 144)	13 августа 2019 года	Действует
13	C047 - Сорок-часовая конвенция, 1935 г. (№ 47)	13 июля 1992 года	Действует
14	C052 - Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках, 1936 г. (№ 52)	13 июля 1992 года	Действует
15	C103 - Конвенции об охране материнства (пересмотренная) 1952 года (№ 103)	13 июля 1992 года	Действует
16	C135 - Конвенция о защите прав представителей работников на предприятии, 1971 год (№ 135)	15 декабря 1997 года	Действует
17	C154 - Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 г. (№ 154)	15 декабря 1997 года	Действует

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

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

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

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

65. **Закон “Об охране труда”** в новой редакции был подписан президентом Узбекистана 22 сентября 2016 года. Закон направлен на дальнейшее совершенствование системы охраны труда, усиление ответственности работодателя и работников за выполнение требований в этой сфере, определение полномочий органов государственной власти по обеспечению надлежащего контроля за условиями и безопасностью труда, повышение эффективности общественного контроля в этой сфере, приведение отдельных положений действующего законодательства в соответствие с требованиями вновь принятых законодательных актов в условиях современной рыночной экономики.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- по надзору за угольной и горнодобывающей промышленностью;
- по надзору за нефтегазовой промышленностью;
- по надзору в химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности;
- по газовому надзору;
- по надзору за котельными и подземными сооружениями;
- по надзору за геологоразведочными работами;
- по надзору за атомной промышленностью;
- по надзору за транспортировкой и хранением нефтепродуктов;
- по надзору за перевозкой опасных грузов;
- по надзору за недропользованием, переработкой минерального сырья и геолого-геодезическим контролем;

- по надзору за соблюдением технологических правил хранения и переработки зерна;
- по надзору за работой электростанций, подстанций и сетей; и
- по надзору за жилищно-коммунальным хозяйством.

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

75. Согласно Положению «О порядке создания и организации служб охраны труда в организациях», Приложению № 5 к Постановлению Кабинета Министров № 1066 от 31.12.2018 г. «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан», каждая организация должна иметь персонал по охране труда, который отвечает за: i) организацию работы по обеспечению соблюдения работниками требований охраны труда; ii) контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, нормативных документов в области технического регулирования охраны труда, коллективного договора, договоров об охране труда и иных локальных нормативных правовых актов организации; iii) организацию профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, вызванных профессиональными факторами, а также работу по улучшению условий труда; iv) информирование и консультирование работодателя и работников организации по вопросам охраны труда, внедрение передового опыта и научных разработок по вопросам охраны труда, распространение знание об охране труда; v) осуществление мероприятий по организации вводного инструктажа, тренингов, переподготовки и повышения квалификации работников организации по вопросам охраны труда.

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

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

6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА: ЭСО 2

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

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

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

79. 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 ЭСО. Процедуры будут касаться принципа применения ЭСО к различным категориям работников проекта, включая основных работников, и каким образом заёмщик будет требовать от третьих сторон управления своими работниками.

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

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

81. 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

/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 строгими.

7. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСО ВСЕМИРНОГО БАНКА

Национальное трудовое законодательство Узбекистана в значительной степени соответствует требованиям ESS2, однако в некоторых областях существуют ключевые пробелы - см. таблицу 1 ниже.

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

ЭСО и Рассматриваемые условия	Основные требования ВБ	Основные требования / несоответствия с законодательной базой Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> - Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами - Условия и положения по найму - Отсутствие дискриминации и равные возможности - Организации работников - Разработка планов управления трудовыми ресурсами, включая ПУОСС Подрядчика 	<ul style="list-style-type: none"> - Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма - Отсутствие положений в отношении планов управления трудовыми ресурсами. 	ПУТР разработан для проекта. Условия и положения ПУТР согласуются в соответствии с национальным законодательством.
В. Механизм подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ)	<ul style="list-style-type: none"> - Должен быть предоставлен МПРЖ для основных и наёмных работников 	<ul style="list-style-type: none"> - Конкретный МПРЖ для проектов не требуется. - Однако допускается обращение в: а) примирительную комиссию; б) инспекцию труда при Министерстве занятости и трудовых отношений; с) суд. 	НЭСУ разработает МПРЖ для своих работников (основных) согласно настоящему ПУТР. Подрядчики разработают собственный ПУТР, включая положение о создании и введении МПРЖ для своих сотрудников.

ЭСО и Рассматриваемые условия	Основные требования ВБ	Основные требования / несоответствия с законодательной базой Узбекистана	Принципы, которым должен следовать проект
С. Категория работников -	<p>Определяет следующие категории работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Основные -Наёмные -Работники местных сообществ -Работники основных поставщиков 	<p>Никаких ссылок на работников сообщества и работников основных поставщиков</p>	<p>Работники сообщества не будут участвовать в проекте. Для первичных поставщиков будут введены меры по проверке и мониторингу в соответствии с настоящим ПУТР.</p>
D. Минимальный возраст работников	<p>- Лицам 14-18 лет запрещается выполнять работу, считающуюся опасной, и которая может помешать их образованию или нанести вред их здоровью и развитию (физическому, умственному, духовному, нравственному или социальному).</p>	<p>- Занятость допускается для лиц в возрасте 15 лет и старше, но для неопасной работы, с ограниченным количеством часов и разрешения опекуна.</p>	<p>Будет соблюдаться национальное законодательство. Основные и наёмные работники в возрасте до 18 лет на работу не принимаются.</p>

82. НЭСУ обеспечит, чтобы подрядчики являлись законными и надежными организациями и чтобы у них были процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту, которые соответствуют данной ПУТР, включая вышеупомянутые меры по преодолению разрыва между национальным законодательством и ESS2. Каждый подрядчик должен будет внедрить свой собственный Механизм подачи и рассмотрения жалоб. Подрядчики не будут нанимать лиц до 18 лет для работы по проекту.

8. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

83. За общее управление и реализацию проекта будет отвечать НЭСУ. Руководитель ГРП и НЭСУ будет отвечать за оперативное внедрение проектных компонентов, повседневное управление и реализацию проекта

84. Другие сотрудники НЭСУ, связанные с этим проектом: Специалист по финансам, Бухгалтер, Специалист по закупкам, Специалист по охране окружающей среды, Специалист отдела кадров и другие.

85. В целом, НЭСУ, представленная Специалистом отдела кадров и Специалистов по социальным и гендерным вопросам будет отвечать за следующие вопросы, касающиеся управления трудовыми ресурсами:

- Внедрение данной процедуры управления трудом для своих непосредственных работников;
- Обеспечение, что подрядчик (подрядчики) подготовил собственную процедуру управления трудовыми ресурсами в соответствии с данной процедурой управления трудовыми ресурсами и планом охраны труда и техники безопасности до этапа проектирования. Для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный ПУТР подрядчика.
- 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.

86. 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 сотрудников ОТ и ТБ;
- Обеспечение понимания и подписания всеми подрядчиками и субподрядчиками Кодекса поведения до начала работ.

Риск инфекционных заболеваний (COVID-19, ВИЧ и т.д.)

- Повысить информированность работников и близлежащих сообществ о COVID-19 и других инфекционных заболеваниях, например, ВИЧ/СПИД и т.д. посредством обучения персонала, проведения информационных кампаний, мультимедиа и семинаров;
- Предоставлять информацию, просвещение и коммуникацию о безопасном использовании питьевой воды и взаимодействии друг с другом, а также о мерах по социальному дистанцированию;
- Обучение всех работников профилактике инфекционных заболеваний;
- Использование СИЗ работниками;
- Связь с местными органами здравоохранения.

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

9. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

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

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола;
- Заявки на трудоустройство рассматриваются только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;
- До набора персонала будут предоставляться четкие описания должностных обязанностей, а также объяснения какие навыки необходимы для каждой должности;
- Все работники будут иметь письменные договора, описывающие условия работы, их содержание будет разъясняться. Работники подпишут трудовой договор;
- Сотрудники будут проинформированы по крайней мере за два месяца до предполагаемой даты расторжения их трудовых договоров;
- Наёмные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. Если будут какие-либо расходы по найму, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик);
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон;
- В дополнение к письменной документации, работникам будет предоставлено устное объяснение условий и условий найма, в случае трудностей с пониманием документации;
- Отмечается, что языковых проблем не предвидится, но если они будут, то работникам будет предоставлен устный перевод, по мере необходимости;
- Иностранцам, если таковые будут приняты на работу, потребуется вид на жительство, что позволит им работать в Узбекистане;
- Необходимо принять меры по предотвращению домогательств в отношении работников, занятых в проектах, включая сексуальные домогательства, на рабочем месте;
- Все работники, привлечённые к строительным работам, будут старше 18 лет. Данное требование будет в контрактах НЭСУ со строительными подрядчиками. НЭСУ 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);
- Нормальное 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.

89. Мониторинг вышеуказанных мероприятий будет осуществляться непосредственно сотрудниками НЭСУ, а именно, Руководителем ГРП, специалистом отдела кадров и юристом, а также привлечёнными консультантами: координатор

проектов, специалист по социальным и гендерным вопросам, специалист по мониторингу и оценке и региональные представители.

10. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

90. Закон Узбекистана запрещает лицам моложе 18 лет выполнять **«нездоровую или тяжёлую работу»**, а также устанавливает особые требования в отношении отпуска, продолжительности рабочего времени и других условий труда (Статья 241 Трудового кодекса). НЭСУ, будучи основным Исполнительным агентством, обеспечит, что все строительные рабочие будут старше 18 лет, кроме случаев найма для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращённым рабочим временем, во внеклассное время и с разрешения опекуна в соответствии с национальным законодательством.

91. 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.

11. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

92. Положения и условия, применяемые к сотрудникам НЭСУ, изложены в «Положении о персонале», утверждённом Приказом НЭСУ 192 от 29/06/2020. Данные Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех сотрудников НЭСУ, назначенных для работы над проектом (основные работники).

93. В НЭСУ применяются один вид трудового договора: трудовой договор на неопределённый срок. Большинство сотрудников являются постоянными сотрудниками, с трудовыми договорами, с ежемесячной ставкой заработной платы согласно штатному расписанию. Все процедуры подбора персонала документируются и оформляются в папках в соответствии с требованиями трудового законодательства Узбекистана. Также ведутся и сохраняются точные ежемесячные таблицы учёта рабочего времени.

94. Рабочее время работников НЭСУ 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 НЭСУ имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 рабочий день. Заработная плата выплачивается один раз в месяц до 5 числа следующего месяца.

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

96. 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, Трудовому кодексу Узбекистана и общим условиям стандартных документов о закупках Всемирного банка.

97. 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 предотвращения враждебной или оскорбительной рабочей среды, включая вопросы сексуальной эксплуатации, надругательств и сексуальных домогательств.

12. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

98. В НЭСУ обеспечен механизм подачи и рассмотрения жалоб для работников для разрешения проблем, имеющих на рабочем месте. Механизм подачи и рассмотрения жалоб описан в Положении о персонале, утверждённом НЭСУ (Приказ № 192 от 29/06/2020). НЭСУ информирует работников о механизме подачи и рассмотрения жалоб во время найма и делает его доступным. Данный механизм не ограничивает доступ к другим судебным или административным средствам правовой защиты, которые имеются в соответствии с законом или согласно существующим арбитражным процедурам, и не заменяет механизмы подачи и рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

99. Жалобы принимаются как в письменной (печатной) форме, так и по электронной почте. Каждая жалоба регистрируется в журнале регистрации жалоб, в котором указываются имя заявителя, дата подачи жалобы и ее номер. После регистрации жалобы в течение 15 дней, должна быть рассмотрена Председателем или Зам. Председателем НЭСУ, а если она поступила из областных отделений, то Председателем или Зам. Председателем НЭСУ с дальнейшей передачей курирующему руководителю. В течение 15 рабочих дней после подачи жалобы, отправителю должно быть направлено подробное письмо (или электронное письмо) со статусом жалобы, подписанное руководителем компании или его заместителями. Работники НЭСУ также могут встретиться с руководителем НЭСУ или его заместителями в специально отведённое время со своими жалобами или предложениями. Согласно закону РУз № ЗРУ 445 от 11/09/2017 анонимные жалобы не рассматриваются.

100. МПЖ для сотрудников НЭСУ будет обновлён до Начала проекта после приведения в соответствие с ЭСО Всемирного банка.

101. НЭСУ 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.

102. 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, жестоким обращением и домогательствами, обеспечивающий конфиденциальность заявителя.

103. Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников будет описан в инструкциях по вводу инструктажу персонала, который будет 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 серьёзно 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.

104. Специалисты по мониторингу и оценке НЭСУ будут отвечать за мониторинг регистрации и разрешения жалоб подрядчиков, и сообщать об этом в своих периодических отчётах о ходе работы.

105. 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. НЭСУ 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.

13. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

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

107. НЭСУ 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. Сюда может входить 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.

14. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

108. К основным поставщикам, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов, оборудования (например, высоковольтного и низковольтного, насосного оборудования и т.д.).

109. В случае возникновения риска принудительного труда в цепи основных поставок, НЭСУ будет выявлять эти риски. Если случаи принудительного труда будут выявлены, НЭСУ передаст цепочку основных поставок проекта поставщикам, которые могут доказать, что они соблюдают данный ПУТР. НЭСУ включит в свой договор с поставщиками специальное условие о неприменении детского и принудительного труда.