

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН
КООМЧУЛУКТАРДЫ ӨНҮКТҮРҮҮ ЖАНА ИНВЕСТИЦИЯЛОО
АГЕНТСТВОСУ (АРИС)



Коомдоштуктардын Демилгеси боюнча Улуттук Долбоор
(НПИС)

(Р180909)

жана

НПИС боюнча кошумча каржылоо (НПИС КК)

ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИН ЖӨНГӨ САЛУУ
ПРОЦЕДУРАЛАРЫ (ЭМЖСП)

2026-жылдын августу

Мазмуну

КИРИШҮҮ.....	3
1. ДОЛБООР АЛКАГЫНДА ТАРТЫЛГАН ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫНА КЫСКАЧА СЕРЕП.....	3
2. ПЕРСОНАЛГА БАЙЛАНЫШТУУ НЕГИЗГИ МҮМКҮН БОЛГОН ТОБОКЕЛДИКТЕРДИ БААЛОО.....	5
3. УЛУТТУК МЫЙЗАМДАРГА КЫСКАЧА СЕРЕП: ЖОБОЛОР ЖАНА ШАРТТАР.....	6
4. ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНА КЫСКАЧА СЕРЕП: ЭМГЕКТИ КОРГОО ЖАНА КООПСУЗДУК ТЕХНИКАСЫ.....	7
5. ЖООПТУУ КЫЗМАТКЕРЛЕР	9
6. МЕХАНИЗМДЕР ЖАНА ПРОЦЕДУРАЛАР	9
7. ЖУМУШКА КАБЫЛ АЛУУ ҮЧҮН ЖАШ ЧЕГИ.....	9
8. ЖОБОЛОР ЖАНА ШАРТТАР	10
9. ДАТТАНУУЛАРДЫ БЕРҮҮ ЖАНА КАРОО МЕХАНИЗМИ.....	10
10. ПОДРЯДЧЫЛАРДЫН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮН БАШКАРУУ	12
11. КООМДУК ИШТЕРГЕ ТАРТЫЛГАН ЖУМУШЧУЛАР	13
1-ТИРКЕМЕ. НПИС жана НПИС КК ПОДРЯДДЫК УЮМДАРЫ ҮЧҮН ЖҮРҮМ-ТУРУМ КОДЕКСИ	14

Кыскартуулардын тизмеси

АРИС	Коомчулуктарды өнүктүрүү жана инвестициялоо агентствосу
ДБ	Дүйнөлүк банк
ГЗ	Гендердик зомбулук
КК	Кошумча каржылоо
КР	Кыргыз Республикасы
ДМЧА	Ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адам
КБМ	Кайтарым байланыш механизми
ДКМ	Даттанууларды кароо механизми
ЖӨБО	Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары
КЧК	Курчап турган чөйрөнү коргоо
ОРП	Долбоордун операциялык жобосу
ЭК жана КТ	Эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы
КӨЭ	Климаттын өзгөрүшү боюнча элчи
ЭМЖСП	Эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча план
ЧСБП	Курчап турган чөйрөнү жана социалдык чөйрөнү башкаруу планы
КӨКЭ	Коомдорду өнүктүрүүгө көмөктөшүү боюнча эксперттер
СЭЗ/ЖЫК	Сексуалдык эксплуатация жана зомбулук жана жыныстык ыдык көрсөтүү
СЭС	Социалдык-экологиялык стандарттар
1С	АРИСтин автоматташтырылган системасы

КИРИШҮҮ

Дүйнөлүк Банктын «Персонал жана эмгек шарттары» (СЭС2) социалдык-экологиялык стандартынын талаптарына ылайык, ошондой эле Кыргыз Республикасындагы Коомдоштуктардын демилгеси боюнча улуттук долбоорду жана анын Кошумча каржылоосун (мындан ары — Долбоорлор) пландаштыруу жана ишке ашыруу процесстерин тартипке келтирүү максатында Эмгек Мамилелерин Жөнгө Салуу Процедуралары (мындан ары — ЭМЖСП) жаңыланды. Документтин жаңылануусу НПИС КК алкагындагы Долбоорлордун масштабынын жана географиялык камтуусунун кеңейиши, ошондой эле буга байланыштуу кошумча социалдык жана экологиялык таасирлер менен шартталган.

ЭМЖСПнин мазмуну болжолдуу мүнөзгө ээ жана персоналга карата негизги талаптарды, ошондой эле Долбоорлорду ишке ашырууга байланыштуу мүмкүн болгон тобокелдиктерди белгилейт. Документ эмгек мамилелерине байланыштуу маселелерди чечүү үчүн зарыл болгон ресурстардын көлөмүн аныктоого жардам берет. Учурдагы ЭМЖСП НПИС КК камтуу үчүн жаңыланды жана негизги НПИСке да, НПИС ККга да колдонулат.

ЭМЖСП Долбоорлорду даярдоонун алгачкы этабында түзүлгөн динамикалуу документ болуп саналат. Ал алардын иштелип чыгышына жана ишке ашырылышына жараша кайра каралып, актуалдаштырылат. Документте эмгек ресурстарын башкаруу процедуралары, анын ичинде Долбоорлорду ишке ашырууга тартылышы мүмкүн болгон жумушчулардын түрлөрү, ошондой эле НПИС жана НПИС КК ишке ашырылганда коопсуз жана татыктуу эмгек шарттарын камсыз кылуу боюнча Дүйнөлүк Банктын талаптары баяндалган.

1. ДОЛБООР АЛКАГЫНДА ТАРТЫЛГАН ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫНА КЫСКАЧА СЕРЕП

Жумушчулардын түрлөрү:

ДБнын СЭС 2 стандартына ылайык, жумушчулар төрт ар кандай түргө бөлүнөт: долбоорго түздөн-түз тартылган жумушчулар, келишим боюнча жумушчулар, коомдук иштерге тартылган жумушчулар жана жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары. Бул бөлүмдө НПИС жана НПИС КК боюнча ушул ар кандай түрдөгү жумушчуларга ким кире тургандыгы жөнүндө кыскача маалымат берилет.

Долбоорго түздөн-түз тартылган жумушчулар. Долбоорго түздөн-түз байланыштуу иш үчүн Кредит алуучу тарабынан (долбоордун демилгечисин жана долбоорду ишке ашыруу агенттигин кошуп алгандагы) түздөн-түз жалданган же тартылган адамдар. Долбоорлорго түздөн-түз тартылган долбоордун адистерин АРИС НПИС жана НПИС КК долбоорунун милдеттерин жана максаттарын ишке ашыруу үчүн жалдайт

Келишим боюнча жумушчулар. Долбоордун негизги функцияларына байланыштуу ишти жайгашкан жерине карабастан аткаруу үчүн үчүнчү тараптар аркылуу жалданган же тартылган адамдар. Долбоорлор үчүн төмөнкү жалданма жумушчулар тартылат деп күтүлүүдө:

- (i) долбоорлорду ишке ашырууга техникалык колдоо көрсөтүү; жана
- (ii) НПИС үчүн да, НПИС КК үчүн да курулуш подрядчылары/субподрядчылары менен түзүлгөн келишимдер алкагында кичи компоненттер боюнча ремонт жана курулуш иштери

Коомдук иштерге тартылган жумушчулар. Коомдук иштерде иштеген же тартылган адамдар — долбоорлор коомдоштуктардын демилгеси боюнча өнүгүүнү (CDD) шыктандыруу максатында иштелип чыгып, жүргүзүлгөн учурларда актуалдуу. Коомчулук мүчөлөрү коомчулуктун демилгелеринин (ар кандай жыйындар, чогулуштар ж.б.) негизинде НПИСтин 40 ААсында жана НПИС ККнын 21 ААсында климаттын өзгөрүшү боюнча демилгелер үчүн, ошондой эле чакан долбоорду ишке ашырууну биргелешип мониторингдөө үчүн тартылат деп болжолдонот.

Жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары. Долбоорлордун негизги функцияларын аткаруу үчүн зарыл болгон товарларды же материалдарды долбоорлорго туруктуу негизде түздөн-түз жеткирген Кредит алуучунун негизги жеткирүүчүлөрү тарабынан жалданган же тартылган адамдар. Долбоорлорду ишке ашыруу үчүн бул түрдөгү жумушчулар талап кылынбайт деп күтүлүүдө.

Долбоорлор долбоорго түздөн-түз тартылган жумушчуларды, келишим боюнча жумушчуларды жана коомдук иштерге тартылган жумушчуларды тартат. Негизги жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары Долбоорлорго тиешеси болбойт деп күтүлүүдө.

Долбоордук жумушчулардын саны

Алдын ала маалымат боюнча, НПИС жана НПИС ККга түздөн-түз тартылган жумушчулардын жалпы саны 85 адамды түзөт. НПИС КК алкагында кызматкерлердин так саны азырынча аныкталбагандыктан, төмөндө адистердин болжолдуу саны көрсөтүлөт:

- Борбордук деңгээлдеги долбоордун кызматкерлери — 19 адам,
- Социалдык мобилизация, потенциалды жогорулатуу жана гендердик өнүгүү боюнча облустук адис — 7 адам.
- Коомдорду өнүктүрүүгө көмөктөшүү боюнча аймактык эксперттер ЭПРО (талаа кызматкерлери — 50 адам).

Учурдагы этапта келишим боюнча жумушчулардын жана коомдук иштерге тартылган жумушчулардын жалпы саны боюнча так маалымат жок. Бул сан ишке киргизилгенден кийин белгилүү болот.

Долбоордук жумушчулардын сүрөттөлүшү

Долбоорго түздөн-түз тартылган жумушчулар. Долбоорду Долбоордун Координатору башкарат, долбоордун курамына инфраструктура боюнча инженерлерден, каржы башкаруусу жана сатып алуулар боюнча адистерден, мониторинг жана баалоо боюнча адистен, экологиялык, социалдык башкаруу боюнча адистерден, административдик кызматкерлерден (колдоо жана котормо кызматын көрсөтүүчү), ошондой эле НПИС үчүн да, НПИС КК үчүн да аймактык координаторлордон жана талаа кызматкерлеринен турган топ кирет.

Долбоорлордун компоненттерин ишке ашыруу үчүн АРИС төмөнкү тармактарда адистердин болушун жана иштин уланышын камсыз кылат: экономика (чакан ишканалар); социалдык мобилизация, санарип технологиялар/платформалар; климаттын өзгөрүшүнө адаптация жана гендер. Көрсөтүлгөн адистер НПИС алкагында мурунтан эле жалданган жана НПИСтин да, НПИС КК ишке ашырылышын камсыз кылуу үчүн иштерин улантышат.

Келишим боюнча жумушчулар. НПИSte да, НПИС ККда да ремонт-курулуш иштери масштабы боюнча чакан болорун эске алганда, курулуш же ремонт үчүн подрядчылар жергиликтүү жумушчу күчүн тартышат. Мисалы, бул жумушчулар негизинен эркектер болушу мүмкүн (бул өзгөчө квалификациясы төмөн жумушчуларга тиешелүү). НПИС КК алкагында, географиясы 21 жаңы АА менен кеңейгенде, жаңы аймактарда жергиликтүү жумушчу күчүн тартуу муктаждыгы өсүшү мүмкүн.

Жергиликтүү подрядчылар курулуш иштерине коңшу өлкөлөрдөн эмгек мигранттарын тартышы мүмкүн, өзгөчө иштер Тажикстан жана Өзбекстан сыяктуу чек ара мамлекеттеринин жакын жайгашкан аймактарында жүргүзүлсө.

Коомдук иштерге тартылган жумушчулар (жергиликтүү тургундар). Долбоордук ишмердик алкагында НПИСтин 40 ААсында да, НПИС ККнын 21 ААсында да коомдук демилгелердин негизинде жергиликтүү тургундарды климаттын өзгөрүшү маселелери боюнча элчилер (КӨЭ), жаш фасилитаторлор, ошондой эле ПСЭРди иштеп чыгуу боюнча Жумушчу тобунун мүчөлөрү катары тартуу пландаштырылууда. Жаш фасилитаторлор коомчулуктун катышуусу менен жолугушууларды, чогулуштарды, фокус-топторду жана башка иш-чараларды уюштурууга жана өткөрүүгө колдоо көрсөтүшөт. Жумушчу тобунун мүчөлөрү социалдык мобилизация процессине, артыкчылыктуу инвестицияларды тандоого жана ПСЭРди даярдоого катышышат. Мындан тышкары, жергиликтүү тургундар чакан долбоорду ишке ашырууну көзөмөлдөгөн биргелешкен мониторинг тобуна тандалма түрдө тартылат. Долбоорлордун мүнөзүн жана максаттарын эске алганда, бул жумушчулар үчүн СЭС2нин бардык талаптарын колдонуу орунсуз болушу мүмкүн.

Зарыл болгон жумушчу күчүн тартуу графиги:

Долбоорлорду ишке ашыруунун жүрүшүндө НПИС жана НПИС ККга түздөн-түз тартылган жумушчулар жыл бою толук ставкада иштешет. Зарылчылыгына жараша кошумча эксперттер/консультанттар тартылат. Келишим боюнча жумушчуларды тартуунун так графиги кийинки этаптарда белгилүү болот, бирок азыртадан алар ар кандай кичи компоненттерди ишке ашыруу үчүн так аныкталган мезгилдерге жана тапшырмаларга тартылары айтылса болот.

Жалпы курулуш иштери үчүн тартылган келишим боюнча жумушчулар зарылчылыгына жараша жана белгилүү бир мезгилге тартылат. Адатта курулуш сезону апрелден октябрге чейин созулат, бирок аба ырайынын шарттарына жараша ал узагыраак же кыскараак болушу мүмкүн. Ошентип, белгилүү бир ремонт-курулуш иштерин аткаруу үчүн жумушчу күчүн мобилизациялоо подрядчынын каалоосуна калтырылат (иштин түрүнө, сезонго жана жайгашкан жерине жараша). НПИС КК алкагында, географиясы кеңейгенде курулуш иштери жаңы 21 ААда жүргүзүлүшү мүмкүн, бул бул аймактарда жумушчуларды кошумча мобилизациялоону талап кылат. Жумуш күнү 8 сааттан ашпоого тийиш; мында жумушчуларга эс алуу үчүн тыныгуу берилүүгө тийиш (1 сааттан кем эмес).

Эмгек мигранттары тартылышы мүмкүн болгон негизги ишмердик — бул курулуш-монтаж иштери. Эмгек мигранттарын тартуунун графиги курулуш мезгилине жана аткарылуучу иштердин көлөмүнө жараша болот.

2. ПЕРСОНАЛГА БАЙЛАНЫШТУУ НЕГИЗГИ МҮМКҮН БОЛГОН ТОБОКЕЛДИКТЕРДИ БААЛОО

Долбоорлордун иш-чаралары. Долбоор Нарын, Ысык-Көл, Чүй, Талас, Баткен, Ош жана Жалал-Абад болгон жети облуста жайгашкан КРдин 40 районунда (НПИС 40АА) жана кошумча 21 районунда (НПИС КК 21АА) ишке ашырылат. Долбоордун негизги иш-чаралары — НПИС алкагында да, НПИС КК алкагында да ар кандай тренингдерди, талкууларды өткөрүү жана социалдык-экономикалык багыттагы объектилерди калыбына келтирүү/куруу аркылуу жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын жана жергиликтүү тургундардын потенциалын мобилизациялоо жана жогорулатуу

Персоналга байланыштуу негизги тобокелдиктер

Жумушка алуу шарттарына байланыштуу тобокелдиктер.

Долбоорлорго түздөн-түз тартылган жумушчуларды Долбоор мыйзамдарга жана Дүйнөлүк Банктын сатып алуулар боюнча талаптарына ылайык түздөн-түз (Долбоордун кызматкерлери катары) же кыйыр түрдө (консультанттар же кызмат көрсөтүүчүлөр менен түзүлгөн келишимдер алкагында) жалдайт.

Дүйнөлүк Банктын сатып алуулар боюнча эрежелерине ылайык, бардык подрядчылар өз жумушчулары менен СЭС2ге ылайык келген (өзгөчө балдар эмгегин жана мажбурлап эмгектендирүүнү колдонууга жол бербөө, СЭЗ/ЖЫК тобокелдиктери бөлүгүндө) жазуу жүзүндөгү келишимдерди түзүүгө милдеттүү болушат. Иштеген мезгилинде Подряддык уюмдар өз жумушчуларына камсыздандыруу полистерин беришет.

Кошумча убакытта иштөөгө байланыштуу тобокелдиктер. Калыптанган практикага ылайык иштелген сааттардын бир бөлүгү эсепке алынбай, жумушчулар кошумча убакыт үчүн компенсация албай калуу тобокелдиги бар. КРдин Эмгек кодексине ылайык, жумуш берүүчүнүн макулдугу менен кошумча убакытта иштегендик үчүн компенсация катары негизги кызматкерлерге башка күндөрдө кошумча эс алуу сааттары берилет (174-статья). Бул тобокелдикти жумшартуу үчүн долбоорлор негизги жумушчуларды алардын укуктары жөнүндө маалымдандырышат жана бул Даттанууларды кароо механизм АРИСтин КБМ системасына киргизишет.

Жумушчу күчүнүн агылып келиши жана буга байланыштуу Сексуалдык Эксплуатация жана Зомбулук/Жыныстык Ыдык Көрсөтүү (СЭЗ/ЖЫК) тобокелдиктери, ошондой эле балдар эмгегин жана мажбурлап эмгектендирүүнү колдонуу тобокелдиги.

Чакан долбоорлор алкагындагы курулуш иштеринин масштабы чакан экендигин жана Долбоорлор улуттук эмгек мамилелери мыйзамдарын жана ДБнын СЭС2сын жетекчиликке алгандыгын эске алганда, мындай тобокелдиктер төмөн деп эсептелет. Иштердин жүргүзүлүшү Долбоорлор тарабынан көзөмөлдөнөт, бул көрсөтүлгөн тобокелдиктерди кошумча минималдаштырат. Ошого карабастан, подрядчылар менен түзүлгөн келишимдерде мажбурлап балдар эмгегин жана мажбурлап эмгектендирүүнү колдонууга тыюу салган милдеттүү пункт каралат. Тиешелүү подрядчылардын ишин көзөмөлдөгөн долбоорлордун кызматкерлери мониторинг жүргүзүп, мындай эмгек колдонулбагандыгын ырастаган отчетторду беришет. НПИС жана НПИС КК алкагында курулуш иштери башталганга чейин ГЗ/СЭЗ/ЖЫК тобокелдиктерин алдын алуу үчүн коомчулуктардын жана подрядчынын жумушчуларынын катышуусу менен долбоорлор алкагында дискриминациянын жана ыдык көрсөтүүнүн бардык түрлөрүнүн жол берилбестиги жөнүндө тренинг өткөрүлөт.

Эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасына (ЭК жана КТ) байланыштуу тобокелдиктер.

Улуттук мыйзамдарга ылайык Подрядчылар жумушчуларды эмгек шарттары менен камсыз кылууга жана эмгекти коргоону камсыз кылууга милдеттүү. Иштерди аткарууда таасирди азайтуу үчүн Подрядчынын жумушчулары иштерди коопсуз аткаруу боюнча инструктаждан өтүүгө милдеттүү болушат. Бул тобокелдиктер НПИСте да, НПИС ККда да ремонт-курулуш иштерине тартылган подрядчылар менен курулуш-монтаж иштериндеги негизги өндүрүштүк таасирлерди аныктоо жана мүмкүн болгон таасирлерди азайтуу механизмдин андан ары киргизүү боюнча кошумча тренинг өткөрүү аркылуу жумшартылат. Ошондой эле ЭСС2нин талаптарына ылайык коопсуз жумуш чөйрөсүн түзүү жана колдоо процедуралары да киргизилет. Экологиялык жана социалдык тобокелдиктерди башкаруу планына (ЧСБП) ылайык бардык подрядчылар өз жумушчуларынын негизги коргоо каражаттарын колдонушун камсыз кылууга тийиш.

3. УЛУТТУК МЫЙЗАМДАРГА КЫСКАЧА СЕРЕП: ЖОБОЛОР ЖАНА ШАРТТАР

Улуттук эмгек мыйзамдары: жумушка алуу шарттары

Эмгекти коргоону жөнгө салган Кыргыз Республикасынын мыйзамдары Кыргыз Республикасынын Конституциясына негизделет жана Эмгек кодексин, «Эмгекти коргоо жөнүндө» Мыйзамын жана Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актыларын камтыйт.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси (2025-жылдын 23-январындагы №23) — Кыргыз Республикасында эмгек мамилелерине байланыштуу бардык маселелерди жөнгө салган негизги укуктук документ. Кодекс эмгек мамилелерин жана эмгек менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салат, эмгек мамилелеринин бардык катышуучуларынын укуктарын жана эркиндиктерин коргоону камсыз кылат жана эмгек тармагындагы укуктар менен эркиндиктердин минималдуу мамлекеттик кепилдиктерин белгилейт. Дискриминацияга тыюу салат жана бардык жарандарга эмгекке бирдей укуктарды кепилдейт; эмгек мамилелеринде дискриминацияга тыюу салынат. Улутуна, расасына, жынысына, тилине, диний таандыктыгына, саясий көз карашына, социалдык статусуна, мүлктүк абалына байланыштуу эмгек тармагындагы бирдей мүмкүнчүлүктөрдүн бузулушуна алып келиши мүмкүн болгон каалаган айырмачылыктарды белгилөөгө, кабыл алуудан баш тартууга же каалаган артыкчылыктарды берүүгө тыюу салынат.

Эмгекти коргоо маселелери (өндүрүштөгү коопсуздук, кырсыктарды териштирүү, жеке коргоо каражаттарын берүү ж.б.) жаңы Эмгек кодекси кабыл алынуу менен 2026-жылдын 5-июнундагы №82 жаңы редакциядагы Кыргыз Республикасынын «Эмгекти коргоо жөнүндө» өзүнчө Мыйзамына бөлүнгөн

- Эмгек мамилелери жазуу жүзүндө түзүлүүгө тийиш болгон эмгек келишиминин негизинде гана орнотулушу мүмкүн.
- Жумушчулар мыйзамдарда белгиленген минималдуу эмгек акы деңгээлинен төмөн эмес эмгек акы алууга укуктүү.
- Жумуш берүүчү коопсуз жана саламаттыкка пайдалуу эмгек шарттарын камсыз кылууга, жеке коргоо каражаттарын берүүгө жана эмгекти коргоо боюнча инструктаждарды өткөрүүгө милдеттүү.
- Жумуш берүүчү жүйөлүү себептерсиз жана мыйзамдарда каралган иштен бошотуу процедурасын сактабастан жумушчуну иштен бошотууга укугу жок.

Эмгек акы жана кармап калуулар

Келишимдер жана коллективдик келишимдер аткарылган иш үчүн компенсациянын түрүн жана өлчөмүн белгилейт. Ушул мезгилде жумуш убактысынын нормасын иштеп, эмгек нормаларын (эмгек милдеттерин) аткарган жумушчунун айлык эмгек акысы мыйзамда белгиленген минималдуу эмгек акыдан төмөн болушу мүмкүн эмес. Минималдуу эмгек акыга кошумча төлөмдөр жана үстөк акылар, сыйлыктар жана башка шыктандыруучу төлөмдөр кирбейт (КРдин Эмгек кодексинин 92-статьясы). Оор иштерде, зыяндуу, коркунучтуу жана башка эмгек шарттары бар иштерде, ошондой эле өзгөчө климаттык шарттарда иштегендик үчүн төлөмдөр Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жана өлчөмдө жүргүзүлөт (КРдин Эмгек кодексинин 99-статьясы).

Эмгек акы айына бир жолудан кем эмес төлөнөт (КРдин Эмгек кодексинин 94-статьясы), ал эми эмгек келишими токтотулганда жумушчуга тиешелүү бардык суммалар акыркы жумуш күнүнөн кечиктирилбестен төлөнөт (КРдин Эмгек кодексинин 94-статьясы). Мындан тышкары, жумуш берүүчүлөр иш менен байланыштуу жумушчунун ден соолугуна же мүлкүнө келтирилген зыянды компенсациялоого тийиш, ал эми жумушчу дүйнөдөн кайткан учурда анын үй-бүлөсү компенсация алат. Белгилүү бир себептер боюнча кармап калуулар уруксат берилет, бирок алардын өлчөмү кызматкерге тиешелүү эмгек акынын 50 пайызынан ашпашы керек (КРдин Эмгек кодексинин 96-статьясы).

Кыргызстандын Эмгек кодексинен тышкары, эмгек мыйзамдары тармагында эмгек мамилелеринин айрым аспектилерин жөнгө салган башка мыйзамдар жана ченемдик актылар да колдонулат, мисалы, калкты жумуш менен камсыз кылуу жөнүндө мыйзам, социалдык камсыздоо жөнүндө мыйзам ж.б.

4. ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНА КЫСКАЧА СЕРЕП: ЭМГЕКТИ КОРГОО ЖАНА КООПСУЗДУК ТЕХНИКАСЫ

Эмгек шарттарына жана кесиптик эмгекке карата Кыргыз Республикасынын Конституциясы ар бир жаранга төмөнкүлөрдү берет:

- i. Эмгек эркиндигине, өз эмгек жөндөмдүүлүгүн тескөөгө, кесипти жана иштин түрүн тандоого, коопсуздук жана гигиена талаптарына жооп берген эмгекти коргоого жана эмгек шарттарына, ошондой эле мыйзамда белгиленген жашоо минимумунан төмөн эмес эмгек акы алууга укук. (42-статья);
- ii. Эс алууга укук. Ар бир адам эс алууга укуктуу. Бул укук жумуш убактысынын максималдуу узактыгын белгилөө, акы төлөнүүчү жыл сайынкы өргүүнү жана жумалык эс алуу күндөрүн берүү, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка шарттарды камсыз кылуу аркылуу камсыздалат (42-статья);
- iii. Ден соолукту коргоого жана медициналык камсыздандырууга укук. Жарандар мамлекеттик саламаттык сактоо мекемелеринин тармагын акысыз пайдаланууга укуктуу (43-статья);
- iv. Мамлекеттин эсебинен социалдык камсыздоого укук. Жарандарга карылыкта, ооруу, майыптык, эмгекке жарамдуулугун жоготуу, багуучусунан ажыроо учурларында мыйзамда каралган учурларда жана тартипте социалдык камсыздоо кепилденет (44-статья);
- v. Балдар эмгегин жана мажбурлап эмгектендирүүнү эксплуатациялоого тыюу салынат (28-статья).

Эмгектин коопсуздугуна жана гигиенасына укук Кыргыз Республикасынын Конституциясы менен белгиленет. 42-статьяга ылайык, Кыргыз Республикасынын жарандары эмгек эркиндигине, өз эмгек жөндөмдүүлүгүн тескөөгө, кесипти жана иштин түрүн тандоого, коопсуздук жана гигиена талаптарына жооп берген эмгекти коргоого жана эмгек шарттарына, ошондой эле мыйзамда белгиленген жашоо минимумунан төмөн эмес эмгек акы алууга укуктуу.

2025-жылдын 28-январынан тартып күчүнө кирген Кыргыз Республикасынын жаңы Эмгек кодекси (2025-жылдын 23-январындагы №23) эмгек жана аларга түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салган негизги укуктук документ болуп саналат. Кодекс эмгек мамилелеринин бардык катышуучуларынын укуктарын жана эркиндиктерин коргоону камсыз кылат жана эмгек тармагында минималдуу мамлекеттик кепилдиктерди белгилейт. Кодекс дискриминацияга тыюу салат жана бардык жарандарга эмгекке бирдей укуктарды кепилдейт.

Эмгекти коргоо маселеси жаңы Эмгек кодекси кабыл алынуу менен жаңы редакциядагы Кыргыз Республикасынын «Эмгекти коргоо жөнүндө» өзүнчө Мыйзамына бөлүнгөн. Бул мыйзам жумуш берүүчүлөр менен жумушчулардын ортосундагы мамилелерди жөнгө салган укуктук алкакты белгилейт жана жумуш ордунда кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун коргоону камсыз кылган эмгек шарттарын түзүүгө багытталган. Мыйзам эмгекти коргоо тармагындагы мамлекеттик саясаттын негизги багыттарын жана эмгекти коргоону мамлекеттик башкаруунун принциптерин белгилейт. Мыйзам ошондой эле административдик жана кылмыш-жаза жоопкерчилигин кошуп алгандагы эмгекти коргоо боюнча эрежелерди жана талаптарды бузгандыгы үчүн жоопкерчиликти караштырат.

Өз тарабынан, кызматкерлер баштапкы (жумушка кирүүдө) жана кийинки мезгилдик медициналык кароодон, окутуудан жана коопсуздук талаптары боюнча мезгилдик инструктаждан өтүүгө, ошондой эле жумуш берүүчү төлөсө, медициналык мекеме сунуштаган дарылоо-сакайтуу иш-чараларына катышууга милдеттүү.

Жумуш убактысы

Стандарттуу жумуш жумасы 40 сааттан турат. 18ге жете элек адамдар үчүн кыскартылган жумуш убактысын белгилөөгө уруксат берилет. Жумуш убактысынын узактыгы жана күнүнө сааттардын жана жумасына күндөрдүн саны жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы келишимде аныкталат (КРдин Эмгек кодексинин 51-статьясы).

Жумуш берүүчү бир жарым жашка чейинки балдары бар аялдарга баланы эмизүү үчүн кошумча тыныгууларды берүүгө милдеттүү: жумуштун ар 3 сааты сайын 30 мүнөт. Иштеген аялдын бир жарым жашка

чейинки эки же андан көп баласы болгон учурда кошумча тыныгуунун узактыгы 1 саатты түзөт. Аялдын өтүнүчү боюнча кошумча тыныгуулар эс алуу жана тамактануу тыныгуусуна кошулушу же жыйынтыкталган түрдө жумуш күнүнүн (жумуш сменасынын) башына же аягына тиешелүү кыскартуу менен которулушу мүмкүн (КРдин Эмгек кодексинин 150-статьясы). Тыныгууларды берүүнүн мөөнөттөрү жана тартиби келишимде белгиленет.

Эс алуу убактысы (тыныгуулар)

Эс алуу убактысынын түрлөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

- жумуш күнүнүн (сменанын) ичиндеги тыныгуулар;
- күндөлүк (сменалар аралык) эс алуу;
- эс алуу күндөрү (жумалык үзгүлтүксүз эс алуу);
- жумушсуз майрам күндөрү;
- өргүү;
- Кыргыз Республикасынын Президентин жана Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңешинин депутаттарын шайлоодо добуш берүү күнү.

Жумуш күнүнүн ичинде жумушчуга эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу берилүүгө тийиш. Тыныгуунун убактысы жана узактыгы ички тартип эрежелери, сменалар графиги же жумуш берүүчү менен жумушчунун ортосундагы жеке эмгек келишими же коллективдик келишим менен аныкталат. (КРдин Эмгек кодексинин 64-статьясы)

Өргүү

Жалпы мамлекеттик майрамдарда эс алуудан тышкары, жумушчулар 28 күн узактыктагы жыл сайынкы акы төлөнүүчү өргүүгө укуктуу. 18ге жете элек жумушчуларга жана ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген жумушчуларга 30 күн берилет.

Эмгек талаш-тартыштары

Эмгек талаш-тартыштары деп жумуш берүүчү менен жумушчунун ортосунда Кыргыз Республикасынын эмгек жөнүндө мыйзамдарын жана башка ченемдик актыларын колдонуу маселелери боюнча, ошондой эле эмгек келишиминде жана коллективдик келишимде каралган эмгек шарттары боюнча жөнгө салынбаган келишпестиктер эсептелет (КРдин Эмгек кодексинин 240-статьясы).

Жеке эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жана соттор тарабынан каралат. Жумушчу өз тандоосу боюнча эмгек талашын чечүү үчүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же түздөн-түз сотко кайрыла алат. Уюмда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүлбөгөн учурларда, эмгек талашы түздөн-түз эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан же сотто каралууга тийиш (КРдин Эмгек кодексинин 241-статьясы).

Даттануулар

«Жарандардын кайрылууларын кароонун тартиби жөнүндө» Мыйзамда (КРдин 2025-жылдын 18-июлундагы №152 Мыйзамынын редакциясында) жарандар даттанууларды, суроо-талаптарды жана кайрылууларды бере ала турган белгиленген маалымат каналдарына тиешелүү укуктук ченемдер камтылган. 8-статья жазуу жүзүндөгү (электрондук) кайрылууну кароо үчүн убакыт чегин белгилейт — кошумча изилдөөнү же тергөөнү талап кылбаган кайрылуулар үчүн каттоо күнүнөн тартып 14 жумушчу күн, ал эми кошумча тергөөнү талап кылган кайрылуулар үчүн каттоо күнүнөн тартып 30 календардык күн.

Долбоордун жумушчуларына алардын жумушка алынуу шарттары жөнүндө так жана түшүнүктүү маалымат жана документтер берилет. Мында улуттук мыйзамдарга жана ЭСС талаптарына (коллективдик келишимдерди кошуп алгандагы) ылайык алардын укуктары — жумуш сааттарына, эмгек акыга, кошумча убакытта иштөөгө, компенсацияларга жана социалдык пакетке байланыштуу укуктар — баяндалат. Бул маалымат жумуштун эң башында, ошондой эле жумуш шарттарына олуттуу өзгөртүүлөр киргизилгенде берилет.

5. ЖООПТУУ КЫЗМАТКЕРЛЕР

Долбоорлор түздөн-түз АРИС тарабынан көзөмөлдөнөт. Долбоордун Координатору негизги жумушчулар жана подрядчылар менен, ошондой эле коомдук башталышта иштеген жумушчулар менен мамилелерди кошуп алгандагы долбоордун ишмердигин күндөлүк координациялоону жүзөгө ашырат.

Долбоорлордун социалдык жана экологиялык башкаруусу боюнча СЭП адистери төмөнкү функцияларды камсыз кылышат:

- Учурдагы ЭМЖСПнин ишке ашырылышын камсыз кылышат;
- Курулуш подрядчыларынын ЭМЖСПди сактап, (аянтта иштер башталганга чейин) коопсуздук жана эмгек гигиенасы пландарын сакташын көзөмөлдөшөт;
- Подрядчылар менен келишимдердин учурдагы ЭМЖСПтин жоболоруна жана долбоордун ЭСБАДына ылайык, долбоордун Операциялык Жобосунда (ОРП) каралган тартипте даярдалышын көзөмөлдөшөт;
- Тиешелүү мониторинг жүргүзүшөт — подрядчылардын Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана долбоор алкагындагы келишимдерде белгиленген подрядчылардын жана субподрядчылардын жумушчуларына карата милдеттенмелерин жана ЭК жана КТ талаптарын сакташын көзөмөлдөшөт;
- Подрядчылардын жана субподрядчылардын ЭМЖСПди сакташын контролдошот;
- Жумуш ордундагы коопсуздук жана эмгек гигиенасы стандарттарынын Кыргыз Республикасынын эмгекти коргоо жана гигиена тармагындагы мыйзамдарына дал келишин көзөмөлдөшөт;
- Тиешелүү мониторинг жүргүзүшөт жана долбоордун жумушчулары үчүн ЭМЖСП жана ЭК жана КТ боюнча тренингдерди өткөрүшөт;
- Кайтарым байланыш механизминин жеткирилишин жана жумушчулардын анын максаттары жана аны кантип колдонуу керектиги жөнүндө маалымат алышын көзөмөлдөшөт;
- Эмгектин коопсуздугун жана гигиенасын камсыз кылуу системасынын натыйжалуулугу боюнча үзгүлтүксүз мониторинг жүргүзүшөт жана отчеттуулукту даярдашат;
- Курчап турган чөйрөнү коргоо (КЧК), эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы (ЭК жана КТ) талаптарына дал келүү боюнча Эскертменин аткарылышын көзөмөлдөшөт. (Подрядчынын Эскертмесинин үлгүсү 1-тиркемеде берилген).

6. МЕХАНИЗМДЕР ЖАНА ПРОЦЕДУРАЛАР

Эмгек кодексинде көрсөтүлгөндөй, долбоорлорго түздөн-түз тартылган жумушчуларды жумушка алуу дискриминациясыздык жана бирдей мүмкүнчүлүктөр принциптерине негизделет. Жумушка алуу, компенсация, эмгек шарттары жана жумушка алуу мөөнөттөрү, окутууга жетүү, кызматта өсүү же эмгек мамилелерин токтотуу сыяктуу эмгек мамилелеринин каалаган аспектиери боюнча дискриминацияга жол берилбейт. НПИС жана НПИС КК ишке ашырылышы алкагында ОРП бөлүгүндө мониторинг жана отчеттуулук механизми иштелип чыгат. Эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча саясаттын жана процедуралардын сакталышы боюнча мониторингдин натыйжалары экологиялык жана социалдык талаптардын аткарылышы боюнча жарым жылдык отчетко киргизилет.

7. ЖУМУШКА КАБЫЛ АЛУУ ҮЧҮН ЖАШ ЧЕГИ

Долбоор алкагында долбоорго тартылган жумушчулар үчүн жумушка кабыл алуунун минималдуу жашы тиешелүү тармактарда билими бар, 18 жаштан улуу адамдарды түзөт.

Подряддык уюмдардын келишим боюнча жумушчулары үчүн минималдуу жаш 18ден башталат. Кыргыз Республикасынын Мыйзамына ылайык, 18ге жете элек адамдардын «ден соолукка коркунучтуу же оор шарттарда» иштешине тыюу салынат жана алар үчүн өргүү, жумуш убактысы жана башка эмгек шарттары боюнча өзгөчө талаптар белгиленет. Жумуш берүүчү 18ге жете элек адамдарды курулуш иштерине тартпайт. 18ге жете элек жумушчуларга адамдын ден соолугуна тобокелдиктер менен байланышпаган тармактарда иштөөгө уруксат берилет; мында алар үчүн жумуш убактысын төмөнкүдөй кыскартуу каралган: 14төн 16га чейинки курактагы жумушчулар — жумасына 24 сааттан ашык эмес, 16дан 18ге чейин — жумасына 36 сааттан ашык эмес. Бул үчүн жумушчулар түүлгандыгы жөнүндө күбөлүктү, улуттук инсандыгын күбөлөндүрүүчү документти, паспортту, медициналык документтерди же окуу жайынан документтерди

камтышы мүмкүн болгон расмий документтерди берүүгө тийиш болушат. Долбоордун ишинде минималдуу эмгекке жарамдуу жашка жете элек кичине бойго жете элек адам катышып жатканы аныкталса, анын кызыкчылыгын максималдуу натыйжалуу коргой тургандай эмгек мамилелерин токтоосуз токтотуу үчүн чаралар көрүлөт.

8. ЖОБОЛОР ЖАНА ШАРТТАР

Долбоорлорго тартылган жумушчуларга карата жумушка алуу шарттары АРИСтин ички эрежелерине жана жоболоруна негизделет, ошондой эле Кыргыз Республикасынын улуттук мыйзамдары менен жөнгө салынат. Эмгек мамилелери долбоорго тартылган бардык жумушчуларга колдонулат жана жеке Эмгек келишимдеринде аныкталат.

Подрядчынын эмгек ресурстарын башкаруу процедурасында субподрядчылардын жумушчуларын жумушка алуу шарттары баяндалат. Бул шарттар кеминде учурдагы эмгек ресурстарын башкаруу процедурасына жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине дал келет. Алар НПИС жана НПИС КК алкагында колдонулуучу типтүү келишимдерде көрсөтүлөт.

Санап өтүлгөн жумушчулардан тышкары иштерге жеке консультанттар да тартылат, алардын саны жана тартылуу графиги учурдагы этапта аныкталган эмес. Бул жумушчулар зарыл болгон иштин көлөмүнө жараша иштерди аткарышат. Бардык консультанттар АРИС жана ДБнын саясаттары жана процедуралары менен таанышып чыгышат жана долбоорлор ишке киргизилгенден кийин анын ишке ашырылышына кошумча колдоо көрсөтүшөт.

9. ДАТТАНУУЛАРДЫ БЕРҮҮ ЖАНА КАРОО МЕХАНИЗМИ

Негизги НПИС алкагында СЭС2ге ылайык, учурдагы ЭМЖСПте сүрөттөлгөндөй, долбоордун жумушчулары үчүн кадам-кадам ДКМ процедурасы белгиленген жана иштейт. Бул механизм НПИС КК үчүн да колдонулат. КБМ/ДКМ даттанууларды кароонун укуктук механизмдерине альтернатива/алмаштыруу эмес экендигин белгилей кетүү керек. Ал долбоордун деңгээлинде жерлерде маселелерди чечүүгө жана даттанууларга чечим табууга жардам берүү үчүн түзүлгөн. Ошол эле учурда, Кыргызстандын мыйзамдарына ылайык, бардык кызматкерлер даттанууларын сот/укуктук механизмдер аркылуу чечтирүүгө укуктуу. Долбоорлор сунуштаган ДКМ кызматкерлердин соттук процедураларды колдонуусуна тоскоолдук кылбайт.

АРИСте коомчулуктардан жана башка кызыкдар тараптардан өз убагында кайтарым байланыш алуу үчүн иштелип чыккан Кайтарым Байланыш Механизми (КБМ) бар. Долбоорлордун бардык жумушчуларына КБМ же Даттанууларды Кароо Механизми (ДКМ) сунушталат, ага ылайык жумушчулар жетекчиликке аларды тынчсыздандырган маселелер, ыдык көрсөтүү, эмгек мыйзамдарынын бузулушу ж.б. жөнүндө билдире алышат. Жумушка алынган учурда долбоорлорго тартылган бардык жумушчулар бул механизмдер менен, ошондой эле жумуш берүүчүнүн тарабынан каалаган репрессияга же ыйгарым укуктарды кыянаттык менен пайдаланууга каршы коргоо чаралары менен тааныштырылат.

АРИСтин КБМ/ДКМинде даттанууларды кароо процессин системалаштырууну жана структураштырууну камсыз кылган негизги этаптар бар, бул кайтарым байланыштын сапатын жакшыртууга жана бардык кызыкдар тараптардын муктаждыктарын канааттандырууга жардам берет. Кызматкерлерден, подряддык уюмдардан жана коомчулуктун жумушчуларынан келип түшкөн даттанууларды натыйжалуу кароо жана жөнгө салуу үчүн аткарылышы зарыл болгон аракеттердин ырааттуулугу бар:

а. Эрежелер жана процедуралар жөнүндө эскертүү:

Даттанууларды кароо процедураларын аныктоонун биринчи этабы бардык катышуучуларга даттанууларды берүү эрежелери жана процедуралары жөнүндө эскертүү болуп саналат. АРИС маселелерди чечүү жана кайтарым байланышты камсыз кылуу үчүн КБМ/ДКМ деп аталган өтө маанилүү инструментти колдонот. АРИС КБМ/ДКМ жөнүндө маалыматты АРИСтин персоналын, подрядчылардын кызматкерлерин жана коомдук иштерге тартылган жумушчуларды кошуп алгандагы долбоорлордун бардык катышуучуларынын арасында таратат. Алар ошондой эле ЭМЖСПге ылайык, даттануулар же маселелер пайда болгон учурда КБМ/ДКМ каналдары аркылуу кайрылуу мүмкүнчүлүгү жөнүндө маалымдандырылат. Эмгек мыйзамдарынын бузулушуна байланыштуу даттануулар Кыргызстандын эмгек мыйзамдарын эске алуу менен АРИСтин кадрлар боюнча адистерин, юристтерди жана офис-менеджерлерди тартуу менен каралат.

Долбоордун Жүмүшчүлөрү өз даттанууларын кайда жана кантип жиберүү керектиги, аны кантип жасаса болоору боюнча мөөнөттөр, ошондой эле КБМ/ДКМ каналдары жөнүндө маалымдуу экендиги кепилденет:

- WhatsApp: + 996 (770) 70-05-22, тел.: + 996 (550) 70-05-22,
- АРИСтин веб-сайты: www.aris.kg,
- Электрондук почта e-mail: bfm@aris.kg,
- Социалдык тармактар;
- Оозеки же жазуу жүзүндөгү кайрылуулар;
- Түздөн-түз жеткирилген каттар;
- АРИСтин кабыл алуу бөлмөсү.

Аноним билдирүүлөр да кабыл алынат.

Кайрылууларга/даттанууларга жооптор:

- Кайрылуунун алынгандыгы жөнүндө билдирүү: Кайрылуунун алынгандыгын 2 күндүн ичинде тастыктоо.
- Жооп берүү: 14 жумушчу күндүн ичинде толук жооп берилет. Эгерде маселе тереңирээк кароону, мисалы жерге чыгууну талап кылса, жооп берүү мөөнөтү 30 календардык күнгө чейин узартылышы мүмкүн.

b. Даттанууларды/кайрылууларды кабыл алуу жана каттоо

КБМ каналдары аркылуу келип түшкөн бардык кайрылуулар/даттануулар каралуу үчүн кабыл алынат жана 1С КБМ системасында катталууга тийиш, бул система алардын статусун жана кароонун жүрүшүн көзөмөлдөөгө мүмкүндүк берет

Долбоордун объектисинде даттануу алынган учурда токтоосуз чаралар көрүлүшү керек. Долбоордун кызматкери, аймактык кызматкер же подрядчы купуялуулукту сактоо менен, даттанууну тиешелүү түрдө каттоону, кароону жана иштетүүнү камсыз кылуу менен, алынган даттануу жөнүндө КБМ/ДКМ адисине тез арада маалымдандырууга жооп берет. Мындан тышкары, даттанууну КБМ/ДКМ адисине берүүдөн тышкары, аймактык кызматкер, долбоордун кызматкери же подрядчы даттанууга байланыштуу бардык зарыл маалыматты жана документтерди берүүгө тийиш.

c. Даттанууну/кайрылууну талдоо:

КБМ/ДКМ адиси ар бир даттануунун/кайрылуунун маңызын жана негизги себептерин түшүнүү үчүн анын толук талдоосун жүргүзөт. Маселени чечүү жана арыз ээсинин талаптарын канааттандыруу үчүн кандай чаралар көрүлүшү мүмкүн экендигин аныктайт.

d. Даттанууну кароо:

КБМ/ДКМ адиси даттанууну кароо үчүн жооптуу кызматкерди же топту дайындайт. Аларга өз милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон маалыматка жана ресурстарга жетүү мүмкүнчүлүгү камсыз кылынат.

e. Чечим кабыл алуу:

Талдоонун жана талкуулоонун натыйжаларынын негизинде ар бир даттануу/кайрылуу боюнча чечим кабыл алынат. КБМ/ДКМ адиси кабыл алынган чечимдин адилеттүү экендигин жана КБМ/ДКМдин эрежелерине жана уюмдун саясаттарына дал келерин талдайт.

f. Арыз ээсин маалымдандыруу:

Даттануу/кайрылуу боюнча чечим кабыл алынгандан кийин, КБМ/ДКМ адиси арыз ээсин натыйжа жөнүндө дароо маалымдандырат. Бул билдирүүдө кабыл алынган чечим жана кийинки аракеттер жөнүндө так түшүндүрмө берилет.

Эгерде арыз ээси кабыл алынган чечимге канааттанбаса, ал апелляция берүүгө укуктуу. Апелляцияны кантип берүү керектиги боюнча түшүндүрмөлөр даттанууга/кайрылууга жооп менен бирге берилет.

Кайрылууну апелляциялык тартипте кароодон кийин, кароонун натыйжаларына канааттанбай калган арыз ээси чечимди сот тартибинде даттанууга укуктуу.

g. Мониторинг жана кайтарым байланыш:

Даттанууну/кайрылууну кароо аяктагандан кийин, КБМ/ДКМ адиси кабыл алынган чаралардын ишке ашырылышын көзөмөлдөйт жана алардын натыйжалуулугун баалайт. Келечекте даттанууларды/кайрылууларды кароо процессин жакшыртуу максатында арыз ээсинен кайтарым байланыш

алуу мүмкүнчүлүгү камсыз кылынат. Долбоордун кызматкерлери үчүн ДКМдин иштөө тартиби ушул бөлүмдүн башында жана НПИС жана НПИС КК ОРПсунда сүрөттөлгөн.

Сезимтал даттанууларды жөнгө салуу

Дүйнөлүк Банктын талаптарына дал келген жана Дүйнөлүк Банк каржылаган бардык долбоорлордо сакталууга тийиш болгон сексуалдык эксплуатация жана зомбулуктук/жыныстык ыдык көрсөтүүнү (СЭЗ/ЖЫК) алдын алууга байланыштуу стандарттарды эске алуу менен, бул стандарттар сакталат жана жооптуу жактар СЭЗ/ЖЫКты алдын алуу жана токтотуу боюнча маалымдуулукту жогорулатуу боюнча чараларды көрүшөт.

НПИС жана НПИС КК ишке ашырылышынын бардык этаптарында долбоордун бардык персоналы, подрядчылар, ошондой эле коомдук иштерге тартылган жумушчулар СЭЗ/ЖЫК тобокелдиктерин контролдоо жана алдын алуу принциптерин түшүнүү боюнча маалымдандырылат. Эгерде даттануу АРИСтин ишине же АРИС долбоорлорду ишке ашыруу алкагында көрсөткөн кызматтардын каалаган бенефициарына же ошондой бенефициарлар менен байланышкан каалаган адамдарга (АРИСтин кызматкерлеринин, подрядчылардын тарабынан) карата ар-намысты кемсинтүүчү каалаган сексуалдык аракеттерге (СЭЗ, ЖЫК, ГЗ) тиешелүү болсо, КБМ/ДКМ адиси аны АРИСтин Аткаруу директоруна жиберет. АРИС купуялуулукту камсыз кылуу жана куугунтуктоого каршы аракеттенүү менен сексуалдык эксплуатацияны, катаал мамилени жана мыйзамсыз аракеттерди алдын алуу үчүн акылга сыярлык чараларды көрүүгө милдеттенет. АРИСтин онлайн-платформасында мындай кайрылууларды берүү үчүн жооптуу КБМ адисине бекитилген өзүнчө канал ачылган. АРИСтин долбоорлорун ишке ашыруу процессинде КБМ адиси бул канал жана аноним кайрылуу берүү мүмкүнчүлүгү жөнүндө маалымдандырат.

КБМ/ДКМге АРИС алган бардык суроо-талаптардын жана даттануулардын купуялуулугун камсыз кылуу, ошондой эле арыз ээлерине жана АРИСтин иш-чараларынын катышуучуларына карата каалаган түрдөгү куугунтуктоого же басымга каршы аракеттенүү боюнча чараларды көрүү тапшырылган. Бул чаралар төмөнкүлөрдү камтыйт:

- Анонимдүүлүктү сактоо: Арыз ээлерине/талапкерлерге даттанууларды/суроо-талаптарды аноним берүү мүмкүнчүлүгүн берүү.
- Жеке маалыматты коргоо: Арыз ээлеринин жана катышуучулардын жеке маалыматын коргоо боюнча мыйзамдарды жана саясаттарды сактоо.
- Персоналды окутуу: Персоналга ушундай кырдаалдарды чече алышы үчүн купуялуулук жана кысымга каршы күрөшүү маселелери боюнча окутуу берүү.
- Арыз ээлерин колдоо: Өз суроо-талаптарына байланыштуу куугунтуктоого же басымга дуушар болгон арыз ээлерине колдоо жана коргоо көрсөтүү.

Бардык подрядчылар келишим боюнча балдар эмгегин жана мажбурлап эмгектендирүүнү колдонбоо, СЭЗ/ЖЫКты алдын алуу боюнча чараларды киргизүү милдеттенмесин алууга милдеттүү болушат, ал эми подрядчыларды көзөмөлдөөгө жооптуу АРИСтин кызматкерлери мажбурлап эмгектендирүүнүн жана СЭЗ/ЖЫК учурларынын жоктугун көзөмөлдөп, билдирип турушат. ДКМ аркылуу алынган бардык жеке маалыматтар жана даттануулар, арыз ээси өзүнүн жеке маалыматын ачыкка чыгарууга макулдук бербеген учурлардан тышкары, купуя тартипте каралат.

10. ПОДРЯДЧЫЛАРДЫН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮН БАШКАРУУ

Курулуш иштерин ишке ашыруу боюнча келишимдерге жана башка макулдашууларга Дүйнөлүк Банктын сатып алуулар боюнча стандарттуу эрежелерине жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптарына дал келген эмгек мамилелерине жана ЭК жана КТга байланыштуу жоболор киргизилет.

НПИС жана НПИС КК подрядчылардын келишим боюнча жумушчуларына карата ишмердигин жөнгө салат жана контролдойт, мында подрядчылардын өз келишим макулдашууларын (милдеттенмелерин, күбөлөндүрүүлөрүн жана кепилдиктерин) жана эмгек ресурстарын башкаруу процедураларын сакташына өзгөчө көңүл бурулат. Буга долбоорлор менен жумуш аянттарынын, ошондой эле подрядчынын эмгек ресурстарын башкарууга байланыштуу документтеринин жана отчетторунун мезгилдүү аудити, инспекциялары жана/же тандалма текшерүүлөрү кириши мүмкүн.

Текшерилүүчү подрядчынын эмгек ресурстарын башкарууга байланыштуу документтери жана отчеттору төмөнкүлөрдү камтышы мүмкүн: эмгек келишимдеринин же үчүнчү тараптар менен келишим боюнча жумушчулардын ортосундагы макулдашуулардын типтүү үлгүлөрү; алынган даттануулар жана чыгарылган чечимдерге тиешелүү жазуулар; коопсуздук эрежелеринин сакталышын текшерүү отчеттору (өлүм менен аяктаган кырсыктарды жана башка окуяларды каттоону, ошондой эле оңдоочу аракеттерди кошуп алгандагы); улуттук мыйзамдардын сакталбагандыгы жөнүндө жазуулар; келишим боюнча жумушчуларга эмгектин коопсуздугуна жана гигиенасына байланыштуу тобокелдиктерди жана алдын алуу чараларын түшүндүрүү максатындагы инструктаждарды уюштурууга байланыштуу жазуулар.

11. КООМДУК ИШТЕРГЕ ТАРТЫЛГАН ЖУМУШЧУЛАР

НПИС жана НПИС КК коомчулуктан климаттын өзгөрүшү боюнча элчилерди (КӨЭ), жаш фасилитаторлорду, ошондой эле ПСЭРди иштеп чыгуу боюнча Жумушчу тобунун мүчөлөрүн кошуп алгандагы коомчулуктун өкүлдөрүн тартат. НПИС алкагында жергиликтүү коомчулуктан жумушчулардын курамы мурунтан эле аныкталган. НПИС КК алкагында ушул сыяктуу курам жаңы 21 айылдык аймакта ошол эле принциптер боюнча түзүлөт.

Ар бир айылдын деңгээлинде: климаттын өзгөрүшү боюнча элчилер (КӨЭ) — айылга 1 адамдан жана жаш фасилитаторлор — айылга 2 адамдан тартылат.

Климаттын өзгөрүшү боюнча элчилер (ПИКС) айылдык калктын бардык катмарлары жана ар кандай менчик формасындагы жергиликтүү уюмдар арасында климаттын өзгөрүшү боюнча билимдерди таратууда Долбоорлорго жана ЖӨБОго көмөктөшүшөт.

Жаш фасилитаторлор коомчулуктун катышуусу менен жолугушууларды, чогулуштарды, фокус-топторду жана башка иш-чараларды уюштурууга жана өткөрүүгө колдоо көрсөтүшөт, социалдык мобилизацияны, артыкчылыктуу инвестицияларды тандоону жана социалдык отчеттуулукту кошуп алгандагы долбоордук процесстерге жарандарды тартууга көмөктөшөт.

КӨЭ жана жаш фасилитаторлор кызматтарына талапкерлер ар бир максаттуу айылдык аймактын айылдарында өткөрүлгөн киришүү чогулуштарынын учурунда тандалат. Акыркы тизмеге тандоо критерийлерине эң көп жооп берген жана функцияларды ыктыярдуу негизде аткарууга макулдугун жазуу жүзүндө тастыктаган талапкерлер киргизилет.

Талапкерлердин минималдуу жашы — жогорку же атайын билими бар, 18ден 34кө чейин.

КӨЭ Долбоордун/АРИСтин кызматкерлеринин колдоосу менен коомчулук деңгээлинде аткарган иш-чаралар төмөнкүлөрдү камтыйт:

- Коомчулуктарда климаттын өзгөрүшүнө адаптациялоонун негиздери жана механизмдери боюнча маалымат жана билимдерди таратуу боюнча ишмердикти жүзөгө ашыруу;
- Өз коомчулуктарынын көңүлүн климаттын өзгөрүшү маселелерине, адаптациялоого жана анын кесепеттерин жумшартууга буруу үчүн маалыматтык кампанияларды өткөрүү.
- Долбоорго, ЖӨБОго окутуу жана маалымдуулукту жогорулатуу аркылуу жергиликтүү тургундардын климаттын өзгөрүшү маселелериндеги жүрүм-турумун туруктуу өзгөртүүгө көмөктөшүү;
- Кеңири катышууга негизделген мамилени илгерилетүү жана жарандарды Долбоорго тартуу алкагында климаттын өзгөрүшү тармагындагы күн тартибин илгерилетүү үчүн жаңычыл идеяларды жана чечимдерди сунуштоо;

Жергиликтүү коомчулуктан болгон жумушчулар (КӨЭ, жаш фасилитаторлор, Жумушчу тобунун мүчөлөрү) эмгек акысыз коомдук башталышта иштешет жана долбоордук иш-чараларга бардык этаптарда катышышат: социалдык мобилизация, потенциалды жогорулатуу, чакан долбоорлорду ишке ашыруу жана социалдык отчеттуулук.

Даттанууну берүү жана кароо үчүн коомдук иштерге тартылган жумушчулар, бул колдонулушу мүмкүн болгон жана алардын статусуна дал келген деңгээлде, Долбоорлор үчүн ыңгайлаштырылган Жүрүм-Турум Кодексин сакташат жана ушул документтин 9-бөлүмүндө сүрөттөлгөн АРИСтин иштелип чыккан КБМ/ДКМин колдонушат. Алардын катышуусунун ыктыярдуу мүнөзүн эске алуу менен. Бул категориядагы жумушчуларга карата СЭС 2нин бардык талаптарын колдонуу ушул документтин 1-бөлүмүндө баяндалган жоболор менен чектелиши мүмкүн.

1-ТИРКЕМЕ. НПИС жана НПИС КК ПОДРЯДДЫК УЮМДАРЫ ҮЧҮН ЖҮРҮМ-ТУРУМ КОДЕКСИ

Подрядчынын персоналы үчүн Жүрүм-Турум Кодексинин формасы

ПОДРЯДЧЫНЫН ПЕРСОНАЛЫ ҮЧҮН ЖҮРҮМ-ТУРУМ КОДЕКСИ

Учурдагы Жүрүм-Турум Кодекси иштерди өндүрүүгө тиешелүү экологиялык жана социалдык тобокелдиктерди чечүү боюнча биздин чаралардын бир бөлүгү болуп саналат. Кодекс биздин бардык кызматкерлерибизге, жумушчуларыбызга жана курулуш аянттарында же иштер жүргүзүлгөн башка

Эскертүү: Заказчик тарабынан белгиленген Жүрүм-Турум Кодексинин минималдуу жоболору маңызы боюнча өзгөрбөйт. Бирок, подрядчы зарылчылыгына жараша, анын ичинде келишим боюнча конкреттүү маселелерди жана тобокелдиктерди эске алуу менен кошумча талаптарды киргизе алат.

жерлердеги башка жумушчуларга колдонулат. Ал ошондой эле ар бир субподряддык уюмдун персоналына жана иштерди өндүрүүдө бизге жардам берген каалаган башка персоналга да колдонулат. Бул бардык адамдар «подрядчынын персоналы» деп аталат жана учурдагы Жүрүм-Турум Кодексинин аракетине кирет.

Учурдагы Кодекс биз подрядчынын ар бир персоналынан талап кылган жүрүм-турумду аныктайт.

Биздин жумуш ордубуз — тобокелдиктүү, кемсинтүүчү, мыйзамсыз же зомбулук жүрүм-турумга жол берилбеген жана бардыгы маселелерди көтөрүүдө куугунтуктан коркпостон өздөрүн ыңгайлуу сезе алган чөйрө.

ЖҮРҮМ-ТУРУМГА ТАЛАПТАР

Подрядчынын персоналы төмөнкүлөрдү аткарууга тийиш:

1. Өз милдеттерин ак ниеттик менен жана компетенттүү түрдө аткаруу.
2. Учурдагы Кодексти жана ЧСБПте чагылдырылган колдонулуучу бардык мыйзамдарды, эрежелерди жана башка талаптарды, анын ичинде санитардык-эпидемиологиялык, өрткө каршы, экологиялык жана эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы боюнча талаптарды сактоо.
3. Коопсуз эмгек шарттарын сактоо, анын ичинде төмөнкүлөр аркылуу:
 - a. Иштерди коопсуз аткаруу боюнча инструктаждарды өткөрүү. Жумуш орундарында, техника жана жабдыктар менен иштөөдө, ошондой эле ар бир жумушчунун контролунда турган процесстерде коопсуздукту жана ден соолукка тобокелдиктин жоктугун камсыз кылуу;
 - b. Талап кылынган жеке коргоо каражаттарын кийүү;
 - c. Химиялык, физикалык жана биологиялык таасир этүүчү факторлордон коргоо боюнча зарыл чараларды аткаруу; жана
 - d. Авариялык кырдаалдарда зарыл аракеттерди аткаруу.
4. Ал/ал өзү коопсуз эмес деп эсептеген жумуш кырдаалдары жөнүндө маалымат берүү, ал/ал өзү өмүргө же ден соолукка тайманбас олуттуу коркунуч туудурат деп негиздүү эсептеген кырдаалдан чыгуу.
5. Башкаларга сый мамиле көрсөтүү жана калктын конкреттүү категорияларына, мисалы аялдарга, ДМЧАга, мигрант-жумушчуларга же балдарга карата дискриминация жасабоо.
6. Сексуалдык агрессияга, б.а. каалабаган жыныстык ыдык көрсөтүүгө, жыныстык кызматтарды талап кылууга, подрядчынын же Заказчиктин башка персоналы менен башка оозеки же дене-бой жактан жыныстык мүнөздөгү жүрүм-турумга катышпоо;
7. Иш аянтында болууга же алкогольдук же баңги заттарынын таасири астында иштерди аткарууга тыюу салынат;

8. Сексуалдык эксплуатацияга, б.а. жыныстык максаттарда аялуулук абалын, айырмаланган бийликти же ишенимди кыянаттык менен пайдалануу же пайдаланууга аракет кылуу иштерине, анын ичинде башкаларды сексуалдык эксплуатациялоодон материалдык, социалдык же саясий пайда алуу менен гана чектелбестен катышпоо;
9. Жыныстык зомбулукка, б.а. күч колдонуу же тең эмес же мажбурлоо шарттарында жыныстык мүнөздөгү дене-бойлук зомбулук жасоо же жасоо коркутуусуна катышпоо.
10. 18ге жете элек адамдар менен жыныстык активдүүлүктүн каалаган түрүнө катышпоо. 11. ЭК жана КТны, сексуалдык эксплуатация жана зомбулук, ошондой эле сексуалдык ыдык көрсөтүү маселелерин кошуп алгандагы келишимдин экологиялык жана социалдык аспектилерине тиешелүү тиешелүү окутуу курстарынан өтүү.
12. Учурдагы Жүрүм-Турум Кодексинин бузулуу фактылары жөнүндө билдирүү.
13. Бул Кодекстин бузулушу жөнүндө бизге же Заказчикке билдирген же подрядчынын персоналы үчүн каралган даттануулар менен иштөө механизмин же долбоор алкагындагы даттануулар менен иштөө механизмин колдонгон каалаган адамды куугунтуктабоо.

ТЫНЧСЫЗДАНУУНУ БИЛДИРҮҮ

Эгерде каалаган адам өзүнүн пикири боюнча учурдагы Кодекстин бузулушу катары каралышы мүмкүн болгон же ага башка жол менен тиешелүү болгон жүрүм-турумду байкаса, ал мындай маселени токтоосуз көтөрүүгө тийиш. Муну төмөнкү жолдордун каалаганы менен жасоого болот:

1. [Сексуалдык эксплуатация, сексуалдык зомбулук же ыдык көрсөтүү учурларында маселелерди чечүү боюнча тиешелүү тажрыйбасы бар подрядчынын социалдык маселелер боюнча эксперттинин аты-жөнүн көрсөтүү, же эгерде мындай эксперт келишим алкагында талап кылынбаса, келишим алкагында мындай маселелерди чечүү үчүн дайындалган башка адисти көрсөтүү] жазуу жүзүндө көрсөтүлгөн дарек [] боюнча же телефон номери [] боюнча, же жеке өзү дарек [] боюнча билдирүү; же

2. Подрядчынын [] «ишеним телефонунун» номерине чалуу (эгер ал бар болсо) жана билдирүү калтыруу.

Мындай адамдын инсандыгы, эгерде арыздар өлкөнүн мыйзамдары боюнча милдеттүү болбосо, купуя бойдон калат. Аноним даттанууларды же арыздарды да жиберсе болот, алар да тиешелүү түрдө каралат. Биз мүмкүн болгон талапка жооп бербеген жүрүм-турум жөнүндө бардык билдирүүлөргө олуттуу мамиле кылабыз, териштирүү жүргүзөбүз жана тиешелүү чараларды көрөбүз. Зарылчылыгына жараша, биз билдирилген окуяны башынан өткөргөн адамга жардам бере ала турган кызмат көрсөтүүчүлөргө кайрылуулар жиберибиз.

Учурдагы Кодекс тарабынан тыюу салынган каалаган жүрүм-турум боюнча ак ниеттик менен тынчсыздануусун билдирген каалаган адам куугунтукталбайт. Мындай адамдарды куугунтуктоо учурдагы Жүрүм-Турум Кодексинин бузулушу болуп саналат.

ЖҮРҮМ-ТУРУМ КОДЕКСИН БУЗУУНУН КЕСЕПЕТТЕРИ

Подрядчынын персоналы тарабынан учурдагы Жүрүм-Турум Кодексинин каалаган бузулушу келишимди бузууга чейинки жана аны кошуп алгандагы, ошондой эле укук коргоо органдарына кайрылуу мүмкүнчүлүгүнө чейинки олуттуу кесепеттерге алып келиши мүмкүн.

ПОДРЯДЧЫНЫН ПЕРСОНАЛЫ:

Мен учурдагы Жүрүм-Турум Кодексинин мага түшүнүктүү тилдеги нускасын алдым. Мен ушул Жүрүм-Турум Кодекси боюнча суроолор пайда болгон учурда, түшүндүрмө алуу үчүн [подрядчынын тиешелүү тажрыйбасы бар байланыш адамынын аты-жөнүн көрсөтүү] кайрыла аларымды түшүнөм.

Жумушчунун аты-жөнү: [аты-жөнүн көрсөтүү]

Кол тамга: _____

Дата: (күн/ай/жыл): _____

Подрядчынын ыйгарым укуктуу өкүлүнүн кол тамгасы:

Кол тамга: _____

Дата: (күн/ай/жыл): _____

СЕКСУАЛДЫК ЭКСПЛУАТАЦИЯНЫ, ЗОМБУЛУКТУ ЖАНА ЖЫНЫСТЫК ЫДЫК КӨРСӨТҮҮНҮ ТҮЗГӨН ЖҮРҮМ-ТУРУМ ТҮРЛӨРҮ

Төмөндө тыюу салынган жүрүм-турум түрлөрүн белгилөө үчүн арналган толук эмес тизме келтирилген

(1) Сексуалдык эксплуатация жана зомбулуктун мисалдары төмөнкүлөрдү камтыйт, бирок булар менен чектелбейт:

- Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу коомчулуктун тургундарына жыныстык мамилелердин ордуна жумушка орноштура аларын (мисалы, ашпозчу же тазалоочу катары) айтат.
- Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу коомчулуктун тургундарын зордуктайт же башка жол менен жыныстык мүнөздөгү кол салуу жасайт;
- Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу бул адамдан жыныстык мүнөздөгү кызматтарды алганга чейин, ага аянтка кирүүдөн баш тартат.
- Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу келишим алкагында жумушка талапкерге, эгерде ал/ал өзү менен жыныстык байланышка киришсе гана жумушка алаарын айтат.

(2) Жумуш ордундагы жыныстык ыдык көрсөтүүнүн мисалдары

- Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу башка жумушчунун тышкы келбети (оң же терс) жана жыныстык тартымдуулугу жөнүндө пикирин билдирет;
- Жумушчу башка жумушчунун өз тышкы келбети боюнча комментарийлерине даттанганда, бул жумушчу ал/ал өзү тышкы келбети менен «өзү чакырды» деп жооп берет;
- Башка жумушчу тарабынан подрядчынын же Заказчиктин жумушчусуна каалабаган тийүү;

Подрядчынын персоналынан болгон жумушчу башка жумушчуга, эгерде ал/ал өзү ага жылаңач сүрөттөрүн жиберсе, ага эмгек акысын жогорулатууну же кызматта өсүшүн камсыз кыла аларын айтат.