



ՋՐԱՅԻՆ ԵՒ ՈՌՈԳՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԾՐԱԳԻՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ
ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ (ԱԿԸ)

ՋՐԱՅԻՆ ԵՒ ՈՌՈԳՄԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ
ԾՐԱԳԻՐ (ՋՈԾԲ – P508124)

ՊԱՏՐԱՍՏՎԱԾ Է

ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների
նախարարության կողմից

ՆԱԽԱԳԻԾ (մարտ 2025թ.)

Բովանդակություն

1. ԾՐԱԳՐԻ ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ.....	6
1.1 Ծրագրի գործունեությունը և բաղադրիչները	6
1.2 Իրականացնող գործակալությունները	7
2. ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՒ ԾԱՎԱԼԸ	9
3. ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԾՐԱԳՐՈՒՄ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻՆ	10
4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊՈՏԵՆՑԻԱԼ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	15
5. ՀԱԿԻՐՃ ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆԸ.....	26
6. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄ	40
7. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՒ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ	46
8. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԲՈՂՈՔՆԵՐԻ ՄԵԽԱՆԻԶՄ	47
9. ԿԱՊԱԼԱՌՈՒԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ.....	50
Հավելված 1: Վարքագծի կանոնակարգի օրինակ.....	53

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱԱԱ	Աշխատանքի անվտանգություն և առողջություն
ԱնԱ	Առողջություն և անվտանգություն
ԱԱՏՄ	Առողջության և աշխատանքի տեսչական մարմին
ԱԲԼՄ	Արձագանքների և բողոքների լուծման մեխանիզմ
ԱԿԸ	Աշխատանքի կառավարման ընթացակարգեր
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԲԱԱՈԻ	Բնապահպանական, առողջության և անվտանգության ուղեցույցներ
ԲԶՄ	Բազմափուլային զարգացման մոտեցում
ԲԼԿ	Բողոքների լուծման կոմիտե
ԲՄԿՇ	Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման շրջանակ
ԲՄԿՊ	Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլան
ԲՄՇ	Բնապահպանական և սոցիալական շրջանակ
ԲՄՊԱԳ	Բնապահպանական և սոցիալական պատահարների արձագանքման գործիքակազմ
ԲՄՍ	Բնապահպանական և սոցիալական ստանդարտներ
ԳԶԶԾ	Գյուղերի ջրամատակարարման և ջրահեռացման ծառայություններ
ԷՆ	Էկոնոմիկայի նախարարություն
ԻԳ	Իրականացնող գործակալություն
ԾԼՄ	Ծրագրի լիազոր մարմին
ԾՀԹ	Ծրագրի համակարգման թիմ
ԿՊՊ	Կատարողականով պայմանավորված պայմաններ
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՄՊ	Մշտադիտարկման պլան
ՄՌ	Մարդկային ռեսուրսներ
ՄՖՀ	Միջազգային ֆինանսական հաստատություն
ՄնԳ	Մշտադիտարկում և գնահատում
ՆԾՖ-ԿՊՊ	Ներդրումային ծրագրի ֆինանսավորում՝ կատարողականով պայմանավորված պայմաններով
Շ-ԲՄԿՊ	Շինարարության բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլան
ՇՄՍԱԳ	Շրջակա միջավայրի վրա և սոցիալական ազդեցության գնահատում
ՇՆՇ	Շահակիրների ներգրավման շրջանակ
ՇՆՊ	Շահակիրների ներգրավման պլան
ՇնՊ	Շահագործում և պահպանում
ՈԾՎ	Ոռոգման ծառայության վճար
ՊՈԱԿ	Պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն
ԶԿ	Զրային կոմիտե
ԶՕԸ	Զրոգտագործողների ընկերություն
ՍՇԲ/ՍՈ	Սեռական շահագործում և բռնություն/սեռական ոտնձգություն

ՎԶՄԲ	Վերակառուցման և զարգացման միջազգային բանկ
ՏԿԵՆ	Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարություն
ՏԿՀ	Տեղեկատվություն, կրթություն և հաղորդակցություն
ՏՔՇ	Տարարնակեցմանը քաղաքականության շրջանակ
ՖԿ	Ֆինանսական կառավարում

1. ԾՐԱԳՐԻ ՆԱԽԱՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆ

1.1 Ծրագրի գործունեությունը և բաղադրիչները

Ծրագրի զարգացման նպատակն (ԾՁՆ) է ապահովել բարելավված հասանելիություն դեպի արդյունավետ և ֆինանսապես կայուն ոռոգման և գյուղական ՋՋ ծառայությունները Հայաստանի ընտրված տարածքներում: Ծրագիրը հանդիսանում է 10-ամյա Բազմափուլային զարգացման մոտեցման (ԲՁՄ) մի մաս, որի նպատակն է բարելավել ոռոգման և գյուղական ՋՋ ծառայությունների մատուցումը Հայաստանում: Փուլ 1-ը նախագծված է կլիմայակայուն ոռոգման և ՋՋ ծառայությունների բարելավման համար: Այն վեց Ջրօգտագործող ընկերակցություններին (ՋՕԸ) կապահովի ժամանակակից ոռոգման համակարգերով և կբարելավի ոռոգման ծառայության արդյունավետությունը՝ ընտրված սխեմաներում առաջնային, երկրորդային և երրորդային ցանցերի արդիականացման միջոցով՝ խթանելու կլիմայական դիմացկունությունը երաշտի, ջրհեղեղների և ծայրահեղ շոգի նկատմամբ: Փուլ 1-ը նաև կբարելավի հասանելիությունը դեպի կայուն ՋՋ ծառայությունները՝ մշակելով գյուղական ՋՋ ներդրումային պլաններ և արդիականացնելով ջրամատակարարման ենթակառուցվածքները: Նաև կմշակվեն տեխնիկատնտեսական հիմնավորումներ, նախագծեր և մրցութային փաստաթղթեր Փուլ 2-ի ներդրումների համար: Ավելին, Փուլ 1-ը կներառի նաև Կատարողականով պայմանավորված պայմաններ (ԿՊՊ)՝ աջակցելու քաղաքականության, իրավական և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներին, ինչպես նաև ուսումնական ծրագիր, որը փաստաթղթավորում է պատկերացումները՝ հետազոտությունների, տվյալների վերլուծության և քաղաքականության մշակման միջոցով իրականացման գործընթացը ուղղորդելու համար: Ծրագրի Փուլ 1-ի իրականացման ժամանակահատվածը կտևի վեց տարի:

Փուլ 1-ը բաղկացած է չորս բաղադրիչից, այդ թվում՝ մեկ բաղադրիչ ԿՀՊ-ներով: Այդ բաղադրիչները հետևյալն են.

ա. Բաղադրիչ 1՝ Ջրային ոլորտի բարեփոխում և ինստիտուցիոնալ կարողությունների զարգացում, աջակցում է ՏԿԵՆ-ին և Ջրային Կոմիտեին (ՋԿ) առանցքային առաջնահերթ ոլորտներում, ներառյալ ջրի, ոռոգման և գյուղական խմելու ջրի և ջրահեռացման համար ազգային ռազմավարությունների մշակումը; ոռոգման ջրի սակագների վերանայումը՝ հիմնված հողօգտագործման և ջրի սպառման վրա; արդիականացված ոռոգման սխեմաների համար Ակտիվների սպասարկման միջոցների և պլանի մշակումը; Գյուղական բնակավայրերի ջրամատակարարման և ջրահեռացման (ԳՋՋ) ստորաբաժանումների ստեղծումը՝ սահմանված համաձայնագրերով, կատարողականի ցուցանիշներով և մոնիտորինգի համակարգերով; և Ոռոգման ջրի հաշվառման և հարմարվողականության ազգային կենտրոնի (ՈՋՀՀԱԿ) (ԿՀՊ-ներով) գործարկումը՝ ջրի կառավարման և հարմարվողականության ջանքերը բարելավելու համար : Այս բաղադրիչը կներառի նաև երկու ԿՀՊ, որոնք ուղղված են ՏԿԵՆ-ում, ՋԿ-ում և ՋՕԸ-ներում ինստիտուցիոնալ կարողությունների զարգացմանը աջակցելուն:

բ. Բաղադրիչ 2՝ Գյուղական բնակավայրերի ջրամատակարարման և ջրահեռացման բարելավում բաղադրիչը կկենտրոնանա Հայաստանի ընտրված տարածքներում արդյունավետ և ֆինանսապես կայուն գյուղական ՋՋ ծառայությունների բարելավված հասանելիությունը ապահովելու վրա: Սա ներառում է ինստիտուցիոնալ հզորացման, կարողությունների ստեղծման, ինչպես նաև կարգավորող բարեփոխումների և

տեխնիկատնտեսական հիմնավորումների և ենթակառուցվածքների գնահատումների համադրություն: Այս ենթաբաղադրիչն աջակցելու է առաջնահերթ Ջրամատակարարման և Սանիտարական Վիճակի (ՋՄՄ) ներդրումների տեխնիկատնտեսական հիմնավորումներին և մանրամասն ինժեներական նախագծերին՝ ԲԶՄ-ի երկու փուլերի շրջանակներում կլիմայով պայմանավորված երաշտների, ջրհեղեղների և ծայրահեղ շոգի դեմ դիմացկունությունը բարելավելու համար: Հայաստանի Կառավարության (ՀԿ) հետ համաձայնեցված ներդրումային պլանի հիման վրա, այն կիրականացնի «առանց ավտոսանքի» ենթակառուցվածքների և ծառայությունների բարելավումներ ամենակարևոր չսպասարկվող բնակավայրերում՝ հաշվի առնելով տեխնիկական, տնտեսական, սոցիալ-քաղաքական և ինստիտուցիոնալ գործոնները:

գ. Բաղադրիչ 3՝ Ոռոգման ենթակառուցվածքների արդիականացում և համակարգի կառավարում բաղադրիչը կֆինանսավորի ընտրված ոռոգման համակարգերի վերականգնումը և արդիականացումը մայր, երկրորդ և երրորդ կարգի ջրանցքների մակարդակներում, որոնք ներկայումս համատեղ կառավարվում են ջրառ ընկերությունների կողմից՝ խոշոր մայր ջրանցքի և ջրամբարների մակարդակում, և ԶՕԸ-ների կողմից՝ երկրորդ և երրորդ բաշխիչ ցանցերի մակարդակում: Դիտարկվող ոռոգման համակարգերի ընդհանուր մակերեսը կազմում է մոտ 39,580 հա, որը կընտրվի հիդրոլոգիական, տեխնիկական, տնտեսական և գյուղատնտեսական պարամետրերի հիման վրա՝ Շրջանակային մոտեցմամբ¹: Նմանապես, Փուլ 2-ի համար լրացուցիչ 4 ոռոգման սխեմաներ ընդգրկվել են այս փուլի շրջանակներում դիտարկվելու համար:

դ. Բաղադրիչ 4՝ Ծրագրի կառավարում: WISE Ծրագրի համակարգման թիմը (ՕՀԹ) կտեղակայվի Ջրային Կոմիտեում և կստանձնի ծրագրի իրականացման հիմնական պատասխանատվությունը, այդ թվում՝ շինարարական աշխատանքների իրականացումը, դրանց հետ կապված գնումների գործընթացի և ֆինանսական միջոցների կառավարումը (ՖԿ), ընդունված բնապահպանական և սոցիալական կառավարման միջոցառումների հետ համապատասխանության ապահովումը, ինչպես նաև ծրագրի մոնիտորինգն ու գնահատումը (ՄնԳ): Այս բաղադրիչը կֆինանսավորի անձնակազմի ծախսերը; ջրային ոլորտում Միջազգային ֆինանսական կազմակերպության (ՄՖԿ) կողմից ֆինանսավորվող այլ ծրագրերի հետ սույն ծրագրի գործողությունների համակարգումը; ծրագրի ելակետային և ավարտման ուսումնասիրությունների նախագծումը, իրականացումը և հաշվետվությունների ներկայացումը; և գնահատման ուսումնասիրությունների (օրինակ՝ նախնական և տեխնիկատնտեսական հիմնավորումներ), մանրամասն ինժեներական նախագծերի մշակումը և շինարարության վերահսկողությունը: Բաղադրիչը կներառի նաև կարողությունների զարգացման աջակցություն ՕՀԹ-ին, ներառյալ ՕՀԹ-ի աշխատակիցների վերապատաստում:

Ծրագրի գործողությունների մանրամասն նկարագրությունը յուրաքանչյուր բաղադրիչի և ենթաբաղադրիչի ներքո ներկայացված է Հավելված 1-ում:

1.2 Իրականացնող գործակալությունները

Ծրագրի իրականացման ընդհանուր պատասխանատվությունը դրվում է Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարության (ՏԿԵՆ) և Ջրային կոմիտեի (ՋԿ) վրա: Ամենօրյա գործունեության պատասխանատունը Ծրագրի համակարգող թիմն (ՕՀԹ) ՋԿ

կազմում: Բաղադրիչներ 1-3-ի իրականացումը կվարվի ՏԿԵՆ-ի միջոցով: Փոխվարչապետի գրասենյակի մակարդակով կստեղծվի Ծրագրի կառավարման կոմիտե (ԾԿԿ)՝ վերահսկելու և մշտադիտարկելու Ծրագրի ընդհանուր առաջընթացը: Ծրագրի տնօրենը ուղղակիորեն կգեկուցի ԾԿԿ-ին: Ջրի ազգային ռազմավարության, Ոռոգման ազգային ռազմավարության և ՋՋ ազգային ռազմավարության մշակումը կիրականացվի փոխվարչապետի գրասենյակի ղեկավարությամբ և կիրականացվի ՏԿԵՆ-ի և ՋԿ-ի կողմից՝ Հայաստանում ջրային ոլորտում ներգրավված բոլոր շահագրգիռ կողմերի, ինչպես նաև ջրային ոլորտի զարգացմանն առնչվող այլ սուբյեկտների սերտ ներգրավմամբ:

ԾՀԹ-ն պատասխանատու կլինի յուրաքանչյուր բաղադրիչի ենթաձրագրի միջամտությունների բացահայտման, մրցութային փաստաթղթերի մշակման, խորհրդատվական ծառայությունների ձեռքբերման և ենթաձրագրի նախագծման համար: ԾՀԹ-ն կապահովի աշխատանքի կառավարման ընթացակարգերի ինտեգրումը մրցութային փաստաթղթերում/աշխատանքների պայմանագրերում: Բացի այդ, այն կկառավարի շինարարական աշխատանքների գնումները և կապահովի տեխնիկական վերահսկողությունը:

2. ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՒ ԾԱՎԱԼԸ

Աշխատանքի կառավարման ընթացակարգերը (ԱԿԸ) պատրաստվել են մոտեցում ձևավորելու և պահանջներ սահմանելու նպատակով, որոնց օգնությամբ կազմակերպվելու է Ծրագրում ընդգրկված աշխատողների կառավարումը՝ ՀՀ օրենսդրության և Համաշխարհային բանկի բնապահպանական և սոցիալական ստանդարտների (ԲՄՍ) համաձայն, մասնավորապես «Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների մասին» ԲՄՍ2-ի համաձայն: Դրանք ներառում են ընթացակարգեր, որոնք վերաբերում են աշխատանքային դրույթներին և աշխատանքային պայմաններին, խտրականության բացառմանը և հավասար հնարավորություններին, բողոքարկման մեխանիզմներին և աշխատանքի անվտանգությանն ու առողջությանը: ԱԿԸ-ն սահմանում է աշխատանքի կառավարման դերերն ու պարտականությունները, ներառյալ մշտադիտարկումը՝ նպաստելով ՀՀ օրենսդրության և ԲՄՍ2-ի պահանջների հետևողական կիրառմանը:

ԱԿԸ-ն կիրականացվի Ծրագրի ողջ շրջափուլի ընթացքում, Ծրագրի մեկնարկի հայտարարման պահից, ինչպես մանրամասն ներկայացված է ծրագրի Բնապահպանական և սոցիալական հանձնառությունների պլանում (ԲՄՀՊ):

3. ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԾՐԱԳՐՈՒՄ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻՆ

Ծրագրի աշխատողների տեսակները. Ծրագիրը ներառում է գործունեության երկու լայն տեսակ՝ տեխնիկական աջակցություն և ենթակառուցվածքային ներդրումներ: Ծրագիրը նախատեսում է հետևյալ տեսակի աշխատողների ներգրավում առաջարկվող գործողություններն իրականացնելու նպատակով.

ա. Անմիջական աշխատողներ. Ներառում են պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձինք, մասնագետներն ու խորհրդատուները, համայնքային կապերի մասնագետները, որոնք ուղղակիորեն վարձված են իրականացնող նախարարության և ԾՀԹ-ի կողմից՝ ծրագրի իրականացման համար:

բ. Պայմանագրային աշխատողներ. Ներառում են խորհրդատվական և ծառայություններ մատուցող ընկերությունների անձնակազմ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել ծրագրի կողմից պայմանագրային հիմունքներով (այսինքն՝ նախագծային ուսումնասիրություններ, ուսուցման դասընթացների վարման նպատակով), շինարարական աշխատուժ, որը վարձվում է շինարարական աշխատանքների կապալառուների կողմից: Կարող են լինել ենթակապալառուներ, որոնց աշխատողները նույն կատեգորիայի ներքո են՝ կապալառուների պատասխանատվության տակ:

Հայաստանում իրականացված նախորդ ոռոգման ծրագրերից ձեռք բերված փորձի հիման վրա Ծրագրում կամավոր ներդրում անող համայնքային աշխատողների ներգրավում չի նախատեսվում:

Նախագիծը կարող է նախատեսել առաջնային մատակարար աշխատողներ, քանի որ ծրագրային որոշ ներդրումները կարող են պահանջել առաջնային մատակարարումներ, որոնք պետք է շարունակաբար պահպանվեն: Դրանք ներառում են ապրանքների և նյութերի մատակարարումը, որն էական նշանակություն ունի Ծրագրի հիմնական գործառնությունների իրականացման համար ինչպես շինարարության, այնպես էլ Շահագործման և պահպանման (ՇևՊ) ընթացքում:

Աշխատողների թիվը. Ծրագրի նախապատրաստման ընթացքում կանխատեսվել է ծրագրի աշխատողների գնահատված թիվը՝ հիմնվելով պահանջվող անմիջական աշխատողների վրա, ներառյալ ծրագրի իրականացման և վերահսկող ինժեներների համար PCT անձնակազմը, դրանց աշխարհագրական բաշխվածությունը և ինժեներական լուծումները: Տեխնիկական աջակցության գործունեության համար մարդկային ռեսուրսների պահանջները հետագայում կհաստատվեն ճշգրիտ միջամտությունները որոշելուց հետո: Հետևյալ աղյուսակը (Աղյուսակ 1) ցույց է տալիս ծրագրի աշխատողների կանխատեսվող թիվը յուրաքանչյուր գործունեության խմբի համար:

Աշխատողների թիվը. Ծրագրի նախապատրաստման ընթացքում իրականացվել է Ծրագրի աշխատողների կանխատեսված գնահատում՝ հիմնվելով Ծրագրի իրականացման համար պահանջվող անմիջական աշխատողները՝ ներառյալ Ծրագիրն իրականացնող ԾՀԹ անձնակազմը և վերահսկող ճարտարագետները: Այս գնահատումը հաշվի է առել շինարարական աշխատանքների հնարավոր ծավալները, դրանց աշխարհագրական

բաշխումը և ճարտարագիտական լուծումները: Տեխնիկական աջակցության նպատակով պահանջվող մարդկային ռեսուրսների թիվը հետագայում կհաստատվի, երբ հստակ որոշվեն միջամտությունները: Հետևյալ աղյուսակը (Աղյուսակ 1) ուրվագծում է Ծրագրի աշխատողների կանխատեսվող թիվը գործունեության յուրաքանչյուր խմբի համար:

Աղյուսակ 1: Ծրագրի աշխատողները

Գործունեություն	Անմիջական աշխատողներ	Պայմանագրային աշխատողներ
Ծրագրի կառավարում (ԾՀԹ)		
<ul style="list-style-type: none"> Ծրագրի ամենօրյա կառավարում և վերահսկում 	~30 աշխատակից ներառյալ ¹ - Գործադիր տնօրեն - Տնօրենի տեղակալ - Ֆինանսական մասնագետներ(2) - Ծրագրային բաղադրիչների համակարգողներ(3) - Գնումների մասնագետներ(2) - Բնապահպանության մասնագետ - Սոցիալական մասնագետ - Առողջության և անվտանգության մասնագետ - Իրավաբան/ՄՌ համակարգող - ՄեԳ մասնագետ - Գենդերային հարցերի և համայնքի իրազեկման մասնագետ - SS մասնագետ	
Տեխնիկական աջակցություն		
<ul style="list-style-type: none"> Նախագծի ուսումնասիրություններ, ներառյալ տեխնիկատնտեսական հիմնավորման և մանրամասն նախագծի պատրաստում 	Նախագծման ճարտարագետներ (2) - Հիդրոտեխնիկ ճարտարագետ - ՋՋ ճարտարագետ	Մոտ 120 բոլոր նախագծերի համար

¹ Որպես անմիջական աշխատողներ (ԾՀԹ անձնակազմը) նախնական է, այն կթարմացվի Ծրագրի մեկնարկի հետ միասին

• Քաղաքականության և կանոնակարգերի մշակում	- Ինստիտուցիոնալ մասնագետ	5
• Ներուժի զարգացում ներառյալ աջակցություն շահագործման և պահպանման (ՇևՊ) հարցերում	- Մասնագետ	5
Ենթակառուցվածքներ		
• Գյուղական վայրերում ջրամատակարարում և ջրահեռացում	Վերահսկող ճարտարագետներ (2)	Մոտ 200 բոլոր շինարարական աշխատանքների համար
• Ոռոգման ցանցեր և օժանդակ կառույցներ	Վերահսկող ճարտարագետներ (2)	Մոտ 200 բոլոր շինարարական աշխատանքների համար
Աջակցող անձնակազմ		
• Օգնական	1	
• Թարգմանիչ	2	
• Վարորդ	2	
• Մաքրուհի	1	

Ծրագրի աշխատողների բնութագրերը. բոլոր աշխատողները պետք է լինեն առնվազն 18 տարեկան: Աշխատանքի ընդունման գործընթացի շրջանակներում կստեղծվի տարիքի ստուգման մեխանիզմ:

Ծրագրի շրջանակներում կարող են լինել աշխատանքային միգրանտներ (ներքին կամ միջազգային)՝ թե՛ որպես որակավորված և թե՛ որպես չորակավորված աշխատողներ: Նրանց զբաղվածության բնույթը և թիվը կհաստատվեն իրականացման ընթացքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը տարածվում է հանրապետությունում աշխատող բոլոր անձանց, այդ թվում՝ օտարերկրացիների վրա: Այնուամենայնիվ, օրենսգիրքը կիրառելի չէ օտարերկրացիների նկատմամբ, ովքեր աշխատանքի են ընդունվել արտերկրում գտնվող, բայց Հայաստանում գործող օտարերկրյա կազմակերպության կողմից: ԱԿԸ-ի կողմից սահմանված կիրառելի բոլոր դրույթները կկիրառվեն նաև օտարերկրյա աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատում են օտարերկրյա կազմակերպությունում:

Ծրագիրը կընդլայնի խոցելի խմբերի՝ կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների և անապահով տնային տնտեսությունների ղեկավարների զբաղվածության հնարավորությունները: Խոցելի խմբերի ներգրավումը Ծրագրում ներառում է.

- Շահառու մարզերից յուրաքանչյուրում վարձված համայնքային կապերի մասնագետների օգնությամբ խոցելի խմբերի բացահայտում.

- Խոցելի խմբերի համար բովանդակալից խորհրդատվություն՝ ծրագրի մասին տեղեկատվություն և նրանց բոլոր մտահոգությունների և հարցումների պատասխանները տրամադրելու նպատակով.
- Տեղեկատվական թերթիկների տարածում թիրախային համայնքներում, խոցելի խմբերի շրջանում, որոնք տեղեկատվություն կտրամադրեն ժամանակավոր աշխատանքի հնարավորությունների մասին.
- Առաջարկություն/հորդոր կապալառուներին աշխատանքի ընդունել խոցելի խմբերի ներկայացուցիչներին, մասնավորապես կանանց և տրամադրել վիճակագրություն շինարարական աշխատանքների իրականացման ընթացքում նրանց ներգրավվածության թվի վերաբերյալ:

Աշխատանքային պահանջների ժամանակացույց. Ակնկալվում է, որ ՕՀԹ անձնակազմը ներգրավված կլինի Ծրագրի ողջ ընթացքում: Աշխատողների այլ կատեգորիաներ, ներառյալ պայմանագրային աշխատողները, կներգրավվեն ենթածրագրի մակարդակով հատուկ գործողությունների համար: Ցուրտ ամիսներին շինարարական աշխատանքների դադարներ կարող են լինել, օրինակ՝ Շիրակի և Արագածոտնի մարզերում ձմռան ցուրտ եղանակին դժվար կլինի որոշ աշխատանքներ կատարել նոյեմբերի 10-ից մարտի 20-ը ժամանակահատվածում, որը կարող է ավելի երկար լինել: Սրանք վերաբերում են Բաղադրիչ 2-ի շրջանակներում իրականացվող աշխատանքներին: Մինչդեռ Բաղադրիչ 1-ի շրջանակներում ինստիտուցիոնալ հզորացման և կարողությունների զարգացման աշխատանքները կշարունակվեն տարվա բոլոր եղանակներին:

Ելնելով Հայաստանում նախորդ ծրագրերի փորձից՝ նմանատիպ ծավալի և բարդության շինարարության ժամկետները կարող են տևել մինչև 1,5-2 տարի՝ ներառյալ ոռոգման, ինչպես նաև ցուրտ ձմեռային ժամանակահատվածում աշխատանքների դադարը: Կապալառուներին կառաջարկվի աշխատանքային պայմանագրեր կնքել այն աշխատողների հետ, որոնք կաշխատեն ավելի երկար ժամանակով և հնարավորության դեպքում դադարի ժամանակ նրանց աշխատանքի հնարավորություն ընձեռեն այլ աշխատավայրերում: Պայմանագրի բանակցությունների ընթացքում կապալառուներին կներկայացվի նման առաջարկություն/հորդոր:

Ցուրտ ամիսներին շինարարական աշխատանքների դադարներ կարող են լինել (նոյեմբերի 10-ից մարտի 20-ը ժամանակահատվածում, որը կարող է ավելի երկար լինել) որոշ աշխատանքների համար պահանջվող ջերմաստիճանով պայմանավորված, որոնց իրականացման համար ջերմաստիճանը պետք +5°C-ից բարձր լինի: Ձմեռային ժամանակահատվածում սեզոնային կամ պատահական աշխատողների թիվը կնվազի, քանի որ ցուրտ եղանակին հնարավոր միջամտությունների թիվը սահմանափակ է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 152-րդ հոդվածը նախատեսում է լրացուցիչ ընդմիջումներ բացօթյա շինարարական աշխատանքներով զբաղվող աշխատողների համար՝ -10 °C-ից ցածր և +40 °C-ից բարձր ջերմաստիճանի դեպքում: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 100-րդ հոդվածը նախատեսում է սեզոնային պայմանագրեր կնքելու դեպքեր այն աշխատանքների համար,

որոնք կլիմայական պայմաններից ելնելով չեն կարող կատարվել ամբողջ տարվա ընթացքում: Նման պայմանագրերը չեն գերազանցում 8 ամիսը: Սեզոնային համարվող աշխատանքների ցանկը սահմանվել է ՀՀ կառավարության 25.08.2005թ. թիվ 1480-Ն որոշմամբ: Սեզոնային աշխատանքների օրինակները, որոնք հնարավոր չէ իրականացնել ցուրտ եղանակին, հետևյալն են՝ ճանապարհաշինություն և ասֆալտապատում, ենթակառուցվածքների բարելավման աշխատանքներ՝ ներառյալ ստորգետնյա մալուխների տեղադրում, ինժեներական հետազոտություններ՝ ներառյալ հորատում, տեղագրություն և այլն:

Աշխատանքային օրենսգիրքը չի նախատեսում օրավարձով պայմանագրերի կնքում: Պայմանագրերը կարող են կնքվել ժամանակավոր՝ 2 ամիս ժամկետով, իսկ վճարումները կարող են իրականացվել օրական՝ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ: Այնուամենայնիվ, շինարարական կապալառուները վարձում են, այսպես կոչված, «օրավարձով» պատահական աշխատողների որակավորում չպահանջող աշխատանքի համար՝ առանց պաշտոնապես գրանցելու: Այսպիսով, նման աշխատողների իրավունքները բավականին հաճախ ոտնահարվում են:

Կարող են լինել այլ աշխատողներ, ովքեր ընդհատումներով կիրականացնեն փորձագիտական խորհրդատվություն և վերահսկողություն:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊՈՏԵՆՑԻԱԼ ՌԻՍԿԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Բնորոշ վտանգներ. Բաղադրիչ 2-ի և 3-ի ներքո շինարարական աշխատանքների իրականացումը ենթադրում է հնարավոր աշխատանքային ընդհանուր ռիսկեր, ներառյալ աշխատանքի անվտանգությանը և առողջությանը (ԱԱԱ) վերաբերող և/կամ դրանցով պայմանավորված որոշ գործոններ: Որոշ վտանգավոր նյութերի, ֆիզիկական վտանգների ազդեցությանը ենթարկվելը պոտենցիալ է ներկայացնում վթարի կամ վնասվածքի կամ հիվանդության համար՝ մեխանիկական գործողությունների կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում կրկնվող ազդեցության պատճառով: Ֆիզիկական վտանգների միանգամյա ազդեցությունը կարող է հանգեցնել վնասվածքների լայն շրջանակի՝ սկսած աննշան դեպքից և բժշկական օգնությունից մինչև հաշմանդամություն, աղետալի և/կամ մահացու էլք: Ռիսկերը կապված են նաև աշխատանքային պայմանների հետ. չափազանց շոգ կամ չափազանց ցուրտ եղանակին աշխատելը, շոգ եղանակին օձերի կամ անտառի մոտ գտնվող շինարարական հրապարակի դեպքում վայրի կենդանիների հետ փոխազդեցությունը:

Ծրագիրը կիրականացվի Հայաստանի գյուղական վայրերում, ընտրված ոռոգման համակարգերի համաձայն. աշխատանքները կիրականացվեն Արմավիրի, Արագածոտնի, Կոտայքի, Շիրակի, Լոռու և Տավուշի մարզերում:

Հնարավոր է, որ հազվադեպ դեպքերում կապալառուները աշխատանքի ընդունեն մինչև 18 տարեկան երեխաներին՝ ցածր աշխատավարձով ոչ որակավորված աշխատանքի համար: Գյուղական համայնքներում երբեմն կարող է տեղի ունենալ նաև ասբեստ պարունակող նյութերի հեռացում և/կամ ազդեցություն:

Վերոնշյալ ռիսկերը կգնահատվեն տեխնիկատնտեսական հիմնավորումների և մանրամասն նախագծերի պատրաստման շրջանակում: Կմշակվեն մեղմացնող միջոցառումներ որպես նախագծի մաս՝ ներառյալ աշխատանքների բնութագրերը և ժամանակացույցը, տեղակայումը, անձնակազմի որակավորումը, որը կհամապատասխանեցվի կապալառուի կողմից ներգրավված աշխատուժին:

Ծրագրին բնորոշ ռիսկեր. Ծրագրի գործունեության հետ կապված աշխատանքային ռիսկերը գնահատվում են որպես չափավոր և կարող են մեղմացվել Միջազգային արդյունաբերական լավ գործելակերպերի (ՄԱԼԳ/GIIP) միջոցով, ինչպես սահմանված է Ծրագրի Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման շրջանակում (ԲՄԿՇ):

Ծրագրի գործունեության հետ կապված ընդհանուր ռիսկերը ամփոփված են հետևյալ կերպ.

ա. Գյուղական վայրերի ջրամատակարարում և ջրահեռացում. թեև աշխատանքի անվտանգության առողջության (ԱԱԱ) ռիսկերը գնահատվում են որպես ցածր՝ պայմանավորված ծավալով և պահանջվող ինժեներական լուծումներով, որոնք, ինչպես

նախատեսվում է, բարդ չեն լինելու չեն ակնկալվում բարդ լինել, այդուհանդերձ ռիսկերը կարող են մեծանալ հետևյալ գործոնների պատճառով.

- ԱԱԱ-ի պահանջների թույլ կիրարկումը և կապալառուների և ենթակապալառուների կողմից թույլ վերահսկողությունը (այսինքն՝ անձնական պաշտպանիչ միջոցների (ԱՊՄ) օգտագործումը, անվտանգ շինարարական մեթոդները և այլն):

- Շինանյութերի և թափոնների վատ տնտեսվարումը (այսինքն՝ սայթաքումներ, վայրէջքներ և անկումներ, էլեկտրահարում, ճանապարհատրանսպորտային պատահարներ և այլն)

- Վտանգավոր նյութերի ազդեցություն կապված գոյություն ունեցող խողովակաշարերի և օժանդակ ենթակառուցվածքների հեռացման հետ (այսինքն՝ ասբեստ պարունակող նյութեր, սիլիցիում և այլն):

- Ծայրահեղ եղանակային պայմաններում աշխատելը, հատկապես ձմեռային և ամառային թեժ ամիսներին:

- Շոգ եղանակին օձերի կամ վայրի կենդանիների հետ փոխազդեցություն, եթե շինհրապարակը անտառի մոտակայքում է:

- Առանց գրանցման աշխատանքի ընդունել տեղացիներին, ինչը նշանակում է, որ նրանք գրկված են աշխատանքային բոլոր իրավունքներից՝ վճարովի արձակուրդից, ժամանակավոր անաշխատության նպաստից, ապահովագրությունից և այլն:

բ. Ոռոգման ցանցի բարելավում. հիմնական, երկրորդային և ներտնտեսային ջրանցքների ցանցերի վերականգնումն ու արդիականացումը և դրանց օժանդակ ենթակառուցվածքները կարող են ընդգրկել միջին ծավալի ենթակառուցվածք՝ զգալի աշխատուժի պահանջներով: Աշխատանքային ընդհանուր ռիսկերը, ներառյալ ԱԱԱ-ն, հավանաբար պայմանավորված են և/կամ մեծանում են հետևյալ գործոններով.

- Ծանր տեխնիկայի օգտագործում, այսինքն՝ տեղանքի նախապատրաստում, հին կառույցների հեռացում, շինանյութերի տեղափոխում և այլն:

- Վատ տնտեսվարում, ներառյալ պահեստավորումը (այսինքն՝ բաց պողպատե ամրաններ, շինանյութերի կուտակում և շինարարական թափոններ),

- Ոչ ստանդարտ շինարարական գործելակերպը (այսինքն՝ եռակցման, էլեկտրական աշխատանքներ, բարձրության վրա աշխատանք, քիմիական նյութերի օգտագործում և այլն)

- Ծայրահեղ եղանակային պայմաններում աշխատելը, հատկապես ձմեռային և ամառային թեժ ամիսներին:

Շոգ եղանակին օձերի կամ վայրի կենդանիների հետ փոխազդեցություն, եթե շինհրապարակը անտառի մոտակայքում է:

- Երթևեկության կառավարման բացակայություն, ներառյալ փոշու վերահսկումը:

- Մեքենաներ գործարկելու և/կամ հոգածության, հատուկ աշխատանքներ կատարելու սահմանափակ որակավորում:

- Աղմուկի թույլատրելի մակարդակի գերազանցում՝ առանց համապատասխան տեխնիկական փորձաքննության մեքենաների օգտագործման պատճառով:

Ռիսկեր անմիջական աշխատողների համար. Ակնկալվում է, որ անմիջական աշխատողների հետ կապված աշխատանքային ռիսկերը ցածր կլինեն՝ հաշվի առնելով այն փաստը, որ Ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությունները բարձր տեղեկացվածություն ունեն ազգային աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային ազգային օրենսգրքի դրույթների մասին: Ավելին, անմիջական աշխատողների կողմից իրականացվելիք աշխատանքի տեսակը չի ենթադրում բարձր խոցելիություն աշխատանքային իրավունքների չարաշահման կամ ԱԱԱ ռիսկերի նկատմամբ:

Ռիսկեր պայմանագրային աշխատողների համար. Ռիսկերը կապված են և/կամ մեծանում են հետևյալ գործոններով պայմանավորված.

- վատ կազմակերպված տնտեսվարում,

- գոյություն ունեցող ենթակառուցվածքների ապամոնտաժում և հեռացում,

- լարերի և մալուխների, գեներատորների, տրանսֆորմատորների տեղադրում,

- ծանր տեխնիկայի օգտագործում,

- բարձրության վրա աշխատանք,

- աղմուկի և փոշու ազդեցություն,

- ֆիզիկական ազդեցության վտանգներ (ընկնող առարկաներ),

- վտանգավոր նյութերի (ցեմենտ, վառելիք, ներկեր, լուծիչներ և հատկապես ասբեստ) ազդեցություն,

- գործիքների և մեքենաների օգտագործման և էլեկտրականության հետ աշխատանքների ընթացքում էլեկտրահարման վտանգներ:

Ծրագրի աշխատանքային ընդհանուր ռիսկերը կապված են 2-րդ և 3-րդ բաղադրիչների գործունեության հետ, որոնք նախատեսում են ոռոգման համակարգերի վերականգնում և

ջրամատակարարում և ջրահեռացում (ԶՁ), խմելու ջրի ապահովում, կոյուղու համակարգերի արդիականացում:

Պտտվող ու շարժվող սարքավորում. վնասվածք կամ մահ կարող է առաջանալ մեքենայի մասերի թակարդում հայտնվելուց, խճճվելուց կամ հարվածելուց՝ աննկատ շարժման պատճառով սարքավորումների անսպասելի գործարկման կամ շահագործման ընթացքում մեքենայի մասերի թակարդում հայտնվելը, խճճվելը կամ հարված ստանալը կարող է հանգեցնել վնասվածքի կամ մահվան:

Աղմուկ. ոչ մի աշխատող չպետք է ենթարկվի 85 դԲ(A)-ից ավելի աղմուկի՝ օրական 8 ժամից ավելի առանց լսողության պաշտպանության: Բացի այդ, ոչ մի անպաշտպան ականջ չպետք է ենթարկվի 140 դԲ(C)-ից ավելի բարձր ձայնային ճնշման մակարդակի (ակնթարթային):

Թրթռում. ձեռքի և բազկի թրթռումների ազդեցություն, ինչպիսիք են ձեռքի էլեկտրական գործիքները, կամ ամբողջ մարմնի թրթռումները այն մակերեսներից, որոնց վրա աշխատողը կանգնած կամ նստած է:

Էլեկտրական. բաց կամ անսարք էլեկտրական սարքերը, ինչպիսիք են անջատիչները, վահանակները, մալուխները, լարերը և ձեռքի գործիքները, կարող են լուրջ վտանգ ներկայացնել աշխատողների համար: Վերգետնյա լարերին կարող են դիպչել մետաղական սարքերը, ինչպիսիք են հենասյուները կամ սանդուղքները, ինչպես նաև մետաղական մասերով մեքենաները: Մեքենաների կամ հողակցված մետաղական առարկաների մոտով անցնող վերգետնյա լարերը կարող են լարերի և առարկայի միջև աղետների հանգեցնել՝ առանց փաստացի շփման:

Վտանգներ աչքերի համար. Տարաբնույթ արդյունաբերական գործունեության ընթացքում պինդ մասնիկները և/կամ հեղուկ քիմիական ցողացիքը կարող են ընկնել աշխատողի աչքի մեջ՝ առաջացնելով աչքի վնասվածք կամ մշտական կուրություն:

Եռակցում / Տաք աշխատանք. Եռակցման ընթացքում արձակվում է չափազանց պայծառ և ինտենսիվ լույս, որը կարող է լրջորեն վնասել աշխատողի տեսողությունը: Ծայրահեղ դեպքերում կարող է առաջանալ կուրություն: Բացի այդ, եռակցումը կարող է առաջացնել վնասակար գոլորշիներ, որոնց երկարատև ազդեցությունը կարող է առաջացնել լուրջ քրոնիկական հիվանդություններ:

Արդյունաբերական մեքենաների վարումն ու երթեւեկությունը տարածքում. վատ պատրաստված կամ անփորձ արդյունաբերական մեքենաների վարորդները մեծացնում են այլ տրանսպորտային միջոցների, հետիոտների և սարքավորումների հետ վթարի ռիսկը: Արդյունաբերական և առաքման մեքենաները, ինչպես նաև տեղում գտնվող մասնավոր մեքենաները նույնպես ներկայացնում են բախման հավանականություն:

Աշխատանքային միջավայրի ջերմաստիճանը. Շոգ կամ ցուրտ աշխատանքային միջավայրը ներսում կամ դրսում կարող է հանգեցնել ջերմային սթրեսի հետ կապված վնասվածքների կամ մահվան:

Էրգոնոմիկա, կրկնվող շարժում, ձեռքով բեռնաթափում. Էրգոնոմիկ գործոնների հետևանքով առաջացած վնասվածքները, ինչպիսիք են կրկնվող շարժումը, գերլարումը և ձեռքով աշխատանքը, պահանջում են երկարատև և կրկնվող միջամտություններ վերականգնման համար, որոնք սովորաբար տևում են շաբաթներ կամ ամիսներ:

Աշխատանք բարձրության վրա. Անկումը կանխարգելող, պաշտպանական միջոցառումներ պետք է իրականացվեն, երբ աշխատողը կարող է վայր ընկնել երկու մետրից ավել բարձրությունից՝ շահագործվող մեքենաների վրա, ջրի կամ այլ հեղուկի մեջ, վտանգավոր նյութերի մեջ կամ աշխատանքային տարածքում առկա խոռոչի/բացվածքի միջով:

Լուսավորություն. Աշխատանքային տարածքի լույսի ինտենսիվությունը պետք է համապատասխանի գտնվելու վայրի և գործունեության տեսակի ընդհանուր նպատակին և անհրաժեշտության դեպքում լրացվի աշխատանքային տեղամասի հատուկ լուսավորությամբ:

Օդի որակ. Աշխատավայրում աղտոտող նյութերի արտանետման պատճառով օդի վատ որակը կարող է հանգեցնել աշխատողների հնարավոր շնչառական ուղիների գրգռման, անհանգստության կամ հիվանդության:

Հրդեհ ու պայթյուններ. Դյուրավառ նյութերի կամ գազերի բռնկման հետևանքով առաջացած հրդեհները և կամ պայթյունները կարող են հանգեցնել գույքի կորստի, ինչպես նաև ծրագրի աշխատողների հնարավոր վնասվածքների կամ մահվան:

Ասբեստ պարունակող նյութեր (ԱՊՆ). Պետք է խուսափել ԱՊՆ օգտագործումից նոր շենքեր կառուցելիս և վերականգնման կամ վերանորոգման աշխատանքներ իրականացնելիս:

Աղյուսակ 2. Աշխատանքին առնչվող ռիսկեր և դրանցից խուսափելու առաջարկություններ

Աշխատանքի ռիսկեր	Ծրագրի գործունեությունը	Առաջարկություններ խուսափելու համար
Պտտվող ու շարժվող սարքավորում	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ	Բաց կամ պաշտպանված շարժական մասեր ունեցող սարքավորումների/մեքենաների անջատում վահանակից, մեկուսացում և հոսանքազերծում (Կողպված և համապատասխան պիտակով մակնշված)

<p>Աղմուկ</p>	<p>Ենթակառուցվածքների քանդում, աղմկոտ սարքավորումների երկարատև կիրառում, հորատումներ</p>	<p>Լսողության պաշտպանիչ միջոցների օգտագործումը պարտադիր է, երբ 8 ժամ շարունակ ձայնի մակարդակը հասնում է 85 դԲ(A), ձայնի առավելագույն մակարդակը հասնում է 140 դԲ(C) կամ միջին առավելագույն ձայնի մակարդակը հասնում է 110 դԲ(A-ի): Լսողության պաշտպանիչ սարքերը պետք է նվազեցնեն ականջի ձայնի մակարդակը մինչև առնվազն 85 դԲ(A):</p>
<p>Թրթռում</p>	<p>Շինարարական աշխատանքներ, որոնք պահանջում են ձեռքով էլեկտրական սարքերի օգտագործում</p>	<p>Թրթռումը պետք է վերահսկվի սարքավորումների ընտրության, ամորտիզացնող բարձիկների կամ սարքերի տեղադրման և ազդեցության տևողության սահմանափակման միջոցով:</p>
<p>Էլեկտրական</p>	<p>Բոլոր տեսակի շինարարական աշխատանքների ընթացքում, որոնք պահանջում են էլեկտրական սարքերի, լարերի և մալուխների օգտագործում</p>	<p>Հոսանքին միացված բոլոր էլեկտրական սարքերի և լարերի մակնշումը նախազգուշացնող նշաններով՝ սարքերը մնում են կողպված (հոսանքազերծված և բաց վիճակում կարելի է թողնել կառավարելի փականի առկայության դեպքում) և պիտակով մակնշված (կողպեքի վրա տեղադրված նախազգուշական նշան) սպասարկման կամ վերանորոգման ընթացքում՝ բոլոր էլեկտրական լարերը, մալուխները և ձեռքի էլեկտրական գործիքներ ստուգելուց հետո՝ քայքայված կամ բաց լարերը հայտնաբերելու համար, և հետևելով արտադրողի առաջարկություններին՝ շարժական ձեռքի գործիքների առավելագույն</p>

		<p>թույլատրելի աշխատանքային լարման համար, կրկնակի մեկուսացնել/հողանցել բոլոր էլեկտրական սարքավորումները, որոնք օգտագործվում են կամ կարող են թաց լինել, օգտագործելով սարքավորումները գետնանցման անջատիչով (GFI) պաշտպանված սխեմաներով, պաշտպանելով հոսանքի լարերը և երկարացման լարերը երթևեկության հետևանքով առաջացած վնասներից՝ պաշտպանելով կամ բարձրացնելով լարերը երթևեկելի հատվածից վերև:</p>
<p>Վտանգներ աչքերի համար</p>	<p>Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ</p>	<p>Մեքենայի պաշտպանիչ սարքերի կամ ցողման վահանների և/կամ դեմքի և աչքերի պաշտպանիչ սարքերի օգտագործում, ինչպիսիք են կողային պաշտպանիչ ակնոցները, ակնոցները և/կամ ամբողջ դեմքը պաշտպանող ակնոցները: Հատուկ անվտանգ գործառնական ընթացակարգեր (SOPs) կարող են պահանջվել հղկման գործիքների օգտագործման և/կամ հեղուկ քիմիական նյութերի հետ աշխատելու դեպքում:</p>
<p>Եռակցում/շոգ աշխատանք</p>	<p>Եռակցում պահանջող աշխատանքներ</p>	<p>Աչքերի պատշաճ պաշտպանության ապահովում, ինչպես օրինակ եռակցման ակնոցների և/կամ ամբողջ դեմքը պաշտպանող դիմակի/վահանի օգտագործումը եռակցման աշխատանքներ կատարող և օժանդակող ամբողջ անձնակազմի կողմից:</p>

<p>Արդյունաբերական փոխադրամիջոցների վարում և երթևեկություն տարածքում</p>	<p>Նյութերի փոխադրում, մեքենաների տեղաշարժ և շահագործում</p>	<p>Արդյունաբերական տրանսպորտային միջոցների վարման և տարածքում երթևեկության անվտանգության գործելակերպը ներառում է. արդյունաբերական տրանսպորտային միջոցների օպերատորների ուսուցում և լիցենզավորում մասնագիտացված տրանսպորտային միջոցներ վարելու համար, ինչպիսիք են ամբարձիչները, ներառյալ անվտանգ բեռնումը/ բեռնաթափումը, բեռների առավելագույն սահմանաչափը, և վարորդների բժշկական հսկողության ապահովումը:</p>
<p>Աշխատանքային միջավայրի ջերմաստիճանը</p>	<p>Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ, ներսի և դրսի աշխատանքներ</p>	<p>Աշխատանքային այլ վտանգներից պաշտպանվելու համար անձնական պաշտպանիչ միջոցների (ԱՊՄ) օգտագործումը կարող է առաջացնել, պատճառ դառնալ ջերմության հետ կապված հիվանդությունների համար: Աշխատանքային միջավայրում տևական ծայրահեղ բարձր ջերմաստիճաններից պետք է խուսափել ինժեներական հսկողության և օդափոխության միջոցով: Այն դեպքերում, երբ դա հնարավոր չէ, օրինակ՝ կարճատև բացօթյա աշխատանքի ժամանակ, պետք է իրականացվեն ջերմաստիճանի հետ կապված սթրեսի կառավարման ընթացակարգեր:</p>

<p>Էրգոնոմիկա, կրկնվող շարժում, ձեռքով բեռնաթափում</p>	<p>Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ</p>	<p>ԱԱԱ նման խնդիրները պետք է նվազեցվեն կամ վերացվեն՝ աշխատավայրի արդյունավետությունը պահպանելու նպատակով:</p>
<p>Աշխատանք բարձրության վրա</p>	<p>Շենքերի/ թանգարանների վերականգնում</p>	<p>Անկման կանխարգելման և պաշտպանության միջոցառումները պետք է իրականացվեն ամեն անգամ, երբ աշխատողը ենթարկվում է երկու մետրից ավելի բարձրությունից վայր ընկնելու վտանգի. գործող մեքենաների վրա/մեջ; ջրի կամ այլ հեղուկի մեջ; վտանգավոր նյութերի մեջ; կամ աշխատանքային տարածքում առկա խոռոչի/ բացվածքի միջով: Անկման կանխարգելման/աշտպանության միջոցառումներ կարող են կիրառվել նաև կոնկրետ դեպքում, երբ կա ավելի փոքր բարձրությունից ընկնելու վտանգ:</p>
<p>Լուսավորություն</p>	<p>Ներսի վերականգնման աշխատանքներ</p>	<p>Աշխատանքային տարածքի լուսավորության ինտենսիվությունը պետք է համապատասխանի գտնվելու վայրի և գործունեության տեսակի ընդհանուր նպատակին և անհրաժեշտության դեպքում լրացվի աշխատանքային տեղամասի հատուկ լուսավորությամբ:</p>
<p>Օդի որակ</p>	<p>Ներսի վերականգնման աշխատանքներ</p>	<p>Գործատուները պետք է համապատասխան միջոցառումներ ձեռնարկեն աշխատավայրում օդի որակը պահպանելու համար:</p>
<p>Հրդեհ և պայթյուններ</p>	<p>Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական</p>	<p>Կանխարգելման և վերահսկման ռազմավարությունները ներառում են դյուրավատ նյութերի պահպանումը</p>

	աշխատանքներ, ներսի և դրսի աշխատանքներ	բռնկման աղբյուրներից և օբսիդացնող նյութերից հեռու:
Ասբեստ պարունակող նյութեր (ԱՊՆ)	Քանդման և ապամոնտաժման աշխատանքներ Բաղադրիչ 2-ի ներքո	Գոյություն ունեցող ԱՊՆ-ով սարքավորումների/ շինությունների դեպքում պետք է մշակել ասբեստի կառավարման պլան, որը հստակ բացահայտում է այն վայրերը, որտեղ առկա է ԱՊՆ, նրա վիճակը (օրինակ՝ արդյոք այն փխրուն վիճակում է՝ մանրաթելեր բաց թողնելու հնարավորությամբ), դրա վիճակի մշտադիտարկման ընթացակարգերը, ԱՊՆ պարունակող վայրեր մուտք գործելիս վնասից խուսափելու համար, և անձնակազմի վերապատրաստում, որը կարող է շփվել նյութի հետ՝ վնասից և ազդեցությունից խուսափելու համար: Պլանը պետք է հասանելի լինի բոլոր այն անձանց, ովքեր ներգրավված են շահագործման և պահպանման աշխատանքներում: Շենքերում առկա ԱՊՆ-ի վերանորոգումը կամ հեռացումը պետք է իրականացվի միայն հատուկ պատրաստված անձնակազմի կողմից՝ հետևելով երկրի օրենսդրական պահանջներին, կամ դրանց բացակայության դեպքում՝ միջազգայնորեն ճանաչված ընթացակարգերին:

Քանի որ շինարարական աշխատանքները ներառում են վտանգավոր աշխատանքներ, 18 տարեկանից ցածր անձինք Ծրագրում աշխատանքի չեն ընդունվի:

Սեռական շահագործման և բռնության/սեռական ոտնձգության (ՄՇԲ/ՍՈ) ռիսկը գնահատվում է որպես չափավոր: Գնահատումը հիմնված է ազգային օրենսդրության վերանայման և երկրում ՄՇԲ/ՍՈ ասպեկտների վերաբերյալ առկա տեղեկատվության վրա:

Բացի այդ, հիմնվելով Հայաստանում շինարարական նախագծերի փորձի վրա՝ աշխատողների բողոքների և Աշխատանքային օրենսգրքի խախտումների մեծ մասը կապված է երկարաձգված աշխատաժամանակի, աշխատավարձի չվճարման, ոչ անվտանգ գործելակերպի հետ:

Առաջնային մատակարարման աշխատողներ. Եթե Ծրագրի իրականացման ընթացքում հայտնաբերվեն Ծրագրի մատակարարների հետ կապված զգալի ռիսկեր, բողոքների առկայության դեպքում, վերահսկողություն իրականացնող ընկերությունը պատասխանատու կլինի իրականացնելու պատշաճ ուսումնասիրություն առաջնային մատակարարման աշխատողների շրջանում (նրանք, ովքեր ապահովում են շինարարության համար հիմնական նյութեր, մասնավորապես հումք), ապահովելու, որ բացառվի հարկադիր և/կամ մանկական աշխատանք (Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն): Համապատասխան ուսումնասիրություն իրականացնելիս վերահսկողություն իրականացնող ընկերությունը.

- Տեղեկացնում է մատակարարին, որ հարկադրաբար չներգրավի մատակարարների և երեխաների,

- Հնարավորության դեպքում այցելի ընկերություն/գործարան և անցկացնի հարցազրույցներ հիմնական անձնակազմի հետ նրանց աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ, ինչպես նաև ոչ պաշտոնական պատահական հարցազրույցներ աշխատողների հետ:

5. ՀԱԿԻՐՃ ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (2001թ.) ընդհանուր առմամբ համահունչ է միջազգային լավ գործելակերպին և համապարփակ է՝ Աղյուսակ 3-ում ամփոփված որոշ բացերով: Հատուկ դրույթները, որոնք աջակցություն են երաշխավորում, ներառում են անապահով և խոցելի խմբերի պաշտպանությունը: Դրանք ներառում են օտարերկրյա աշխատողներ, կին աշխատողներ, սեռական ոտնձգությունների վտանգի տակ գտնվող աշխատողներ, տարբերվող սեռական կողմնորոշմամբ աշխատողներ:

Ինստիտուցիոնալ մակարդակում Աշխատանքային օրենսգիրքը և աշխատանքին առնչվող այլ համապատասխան կանոնակարգերը կիրարկելու և վերահսկելու պատասխանատվություն կրող հիմնական հաստատությունները ներառում են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը (ԱՍՏՄ): Այնուամենայնիվ, աշխատանքի տեսչական ծառայությունների վերջին բարեփոխումները հանգեցրել են նրանց համապատասխան հանձնառությունների և կազմակերպչական կարողությունների փոփոխությունների: 2013 թվականին աշխատանքի և առողջապահական տեսչության գործառնությունների միաձուլումից հետո աշխատանքի տեսուչները չունեն չհայտարարված ստուգումներ իրականացնելու հանձնառություն: 2015 թվականից աշխատանքային տեսուչները սահմանափակվել են միայն այն դեպքերով, երբ բողոքներ են լինում ԱԱԱ-ի խախտումների վերաբերյալ: ԱՍՏՄ-ն պետք է գործատուներին տեղեկացնի առաջիկա ստուգման մասին երեք աշխատանքային օր առաջ՝ այդպիսով սահմանափակելով աշխատանքի հետ կապված բոլոր խախտումները հայտնաբերելու նրանց հնարավորությունները: Ստուգումների ենթակա տարածքները նույնպես սահմանափակվում են իրավականորեն նախանշված ցուցակով, որոնք համապարփակ չեն ներառում խտրականության, երեխաների և հարկադիր աշխատանքի հետ կապված խնդիրները: 2022 թվականի դրությամբ ԱՍՏՄ-ում աշխատում էր 95 տեսուչ:

Ծրագրին առնչվող հատուկ ոլորտների գնահատումը ներկայացված է ստորև՝

Աղյուսակ 3: Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների կանոնակարգման վերլուծություն

Ոլորտը	Դրույթներ	Վերլուծություն	Լրացուցիչ միջոցառումներ
Աշխատանքային պայմաններ և աշխատողների հարաբերությունների կառավարում			
Աշխատանքի պայմաններ	Աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը կնքում են աշխատանքային	Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է	

	<p>պայմանագիր, որը ներառում է ստորև նշված աշխատանքային պայմանները: Գործատուն պարտավոր է աշխատանքի ընդունվելուց առաջ պատշաճ կերպով տեղեկացնել վարձու անձանց աշխատանքային պայմանների, ներքին կանոնների և կանոնակարգերի և այլ վարքագծի մասին:</p>	<p>ԲՄՍ2-ին և միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	
<p>Առանց խտրականության հավասար հնարավորություն</p>	<p>Տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մասին օրենքը (2013թ.) արգելում է սեռով պայմանավորված խտրականությունն աշխատանքի մեջ:</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքը բացահայտորեն չի պահանջում հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն և չի ներառում ուղղակի և անուղղակի խտրականության սահմանումներ, որոնք այնուհետև կարգավորվեն այլ օրենքներով:</p>	<p>Ծրագրի աշխատողների համար հավասար վարձատրության և խտրականության դեմ պայքարի ապահովման կիրարկման մեխանիզմներ</p>
<p>Աշխատանքային ժամեր</p>	<p>Շաբաթական 40 ժամ - Աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է երկու օր անընդմեջ չորս ժամից ավելի պարտադիր արտաժամյա աշխատանքը և</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	

	<p>սահմանափակում է արտաժամյա աշխատանքը մինչև տարեկան 180 ժամ:</p>		
<p>Աշխատավարձ</p>	<p>Նվազագույն աշխատավարձի պահանջները կարգավորվում են «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» օրենքով (թարմացվել է 2022 թ.)՝ ներառելով հիմնական աշխատավարձը և կատարված աշխատանքների համար լրացուցիչ վարձատրությունը: Աշխատավարձը ներառում է նաև վտանգավոր աշխատանքների համար նախատեսված, դժվարությունների համար նախատեսված նպաստները (հիմնական աշխատավարձի 30-50 տոկոսի սահմաններում): Աշխատավարձից պահումները կամ գանձումները ներառում են կանխավճարը, հաշվարկային սխալների պատճառով գերավճարները, գործուղումների կամ</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	

	<p>փոխանցումների համար կանխավճարների չծախսված և ժամանակին վերադարձված գումարները և աշխատողի պատճառած վնասների փոխհատուցումը (աշխատավարձի նվազեցումը չպետք է գերազանցի աշխատողի ամսական աշխատավարձի հիսուն տոկոսը):</p>		
<p>Արտաժամյա վարձատրություն</p>	<p>Արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար տրվում է լրացուցիչ աշխատավարձի չափից ոչ պակաս, քան ժամային դրույքի 50 տոկոսը, իսկ գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար՝ ժամային դրույքի 30 տոկոսից ոչ պակաս:</p> <p>Տոնական օրերին կատարված աշխատանքների համար վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի առնվազն կրկնապատիկը:</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է ԲՍՍ2-ին և միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	

<p>Հանգստի ժամանակահատվածներ</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքը ներառում է երկու հանգստյան օրերի դրույթներ նրանց համար, ովքեր աշխատում են շաբաթական հինգ օր և առնվազն մեկ օր վեցօրյա շաբաթվա ընթացքում: Չընդհատվող ամենօրյա հանգիստը չպետք է 11 ժամից պակաս լինի: Շաբաթական հանգիստը չպետք է 35 ժամից պակաս լինի: Հատուկ հանգամանքներում կարող են տրամադրվել երկարատև հանգստի ժամկետներ, ինչպիսիք են ծայրահեղ եղանակային պայմանները և/կամ աշխատավայրում վտանգները:</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է ԲՍՍ2-ին և միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	
<p>Արձակուրդ</p>	<p>Վճարովի տարեկան օրերը սահմանվում են առնվազն 20 օր շաբաթական հինգ օր աշխատողների համար և 24 օր՝ շաբաթական վեց օր աշխատողների համար: Հղիության արձակուրդը տևում է առնվազն 140 օր, և լրացուցիչ օրեր տրամադրվում են</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է ԲՍՍ2-ին և միջազգային լավ գործելակերպին:</p>	

	<p>հատուկ հանգամանքներում (այսինքն՝ ծանր ծննդաբերություն, մեկից ավելի երեխայի ծնունդ): Մոր (խորթ մոր), հոր (խորթ հոր), տատիկի, պապիկի կամ ընտանիքի այլ ազգականի (ներառյալ երեխայի խնամակալ նշանակված անձի) խնդրանքով երեխային փաստացի խնամող անձին տրամադրվում է արձակուրդ մինչև երեխայի երեք տարեկանը:</p>		
<p>Ապահովագրություն</p>	<p>Թեև ՀՀ-ն վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հիմնական կոնվենցիաները, Աշխատանքային օրենսգիրքը չի ընդգրկում դրույթներ առողջության պարտադիր ապահովագրության վերաբերյալ, քանի որ երկրում դեռևս չի գործում առողջության պարտադիր ապահովագրության համարկարգը</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքում առկա են բացեր առողջության ապահովագրության առումով</p>	<p>Կիրականացվեն հարկադիր մեխանիզմներ՝ ապահովելու ապահովագրության պահանջներին համապատասխանությունը՝ պարտավորեցնելով, որ կապալառուները և ենթակապալառուները ապահովեն առողջության և դժբախտ պատահարների ապահովագրություն իրենց աշխատողների համար:</p>

<p>Կոլեկտիվ քանակացություններ</p>	<p>Աշխատողներն իրավունք ունեն ստեղծելու և միանալու անկախ արհմիություններին և կատարել կոլեկտիվ քանակացություններ:</p>	<p>Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է միջազգային լավ գործելակերպին: Չնայած օրենքը չի սահմանափակում օտարերկրյա աշխատողներին արհմիություններ ստեղծելու համար, նրանք կարող են դա չանել:</p>	<p>Օտարերկրյա աշխատողները կարող են իրենց պայմանագրային վեճերը բարձրացնել աշխատողների ԲԼՄ-ի և նրանք կստանան իրավական աջակցություն և միջնորդություն՝ վեճերը լուծելու համար:</p>
<p>Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում</p>	<p>Դադարեցման հատուկ պայմանները կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքով: Գործատուների կողմից կամայական դադարեցումը արգելվում է:</p>	<p>Թեև Աշխատանքային օրենսգիրքը պահանջում է աշխատանքից ազատվելու մասին ծանուցում և օրենքով սահմանված վճարումներ կատարել աշխատողին աշխատանքից ազատման օրը կամ դրանից առաջ, կոնկրետ ժամկետներ ամբողջությամբ նախատեսված չեն դադարեցման բոլոր հիմքերի համար:</p>	<p>Տրամադրեք Գործատուների համար նախատեսված մանրամասն ուղեցույցներ, թե ինչպես վարել աշխատանքից ազատման ընթացակարգերը տարբեր հանգամանքների դեպքում իրենց համապատասխան աշխատանքային պայմանագրերում՝ նվազեցնելով երկհիմաստությունը:</p>
<p>Աշխատուժի պաշտպանություն</p>			
<p>Նվազագույն տարիք</p>	<p>Ծրագրի աշխատողների համար նվազագույն աշխատանքային տարիքը 18 տարին է:</p>		

Մանկական աշխատանք	18-ից ցածր տարիքի անձիք չեն աշխատի Ծրագրի շրջանակներում:		
Հարկադիր աշխատանք	Հայաստանը վավերացրել է «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 291 կոնվենցիան և «Հարկադիր աշխատանքը վերացնելու մասին» ԱՄԿ թիվ 1052 կոնվենցիան: Աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է հարկադիր և պարտադիր աշխատանքը և տալիս է հարկադիր աշխատանքի սահմանումներ, որոնք համահունչ են ԱՄԿ-ի Հարկադիր աշխատանքի մասին կոնվենցիային:	Հայաստանի աշխատանքային օրենսգիրքը համահունչ է ԲՄՍ2-ին և միջազգային լավ գործելակերպին:	Թեև ակնկալվում է, որ հարկադիր աշխատանքի ռիսկը նվազագույն կլինի, Ծրագրի շրջանակներում ԱԿՊ կիրառման վերահսկումը կներառի ցանկացած հնարավոր հարկադիր աշխատանքի ռիսկերի մշտադիտարկում:
Պաշտպանություն խոցելի խմբերին		Թեև Աշխատանքային օրենսգիրքը կիրառելի է Հայաստանի բոլոր քաղաքացիների և երկրում աշխատող այլ անձանց, այդ թվում՝ օտարերկրացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց	ԱԿԸ-ի բոլոր դրույթները կկիրառվեն այս կատեգորիայի օտարերկրյա աշխատողների նկատմամբ (որոնք աշխատանքի են ընդունվում օտարերկրյա կազմակերպությունում):

		<p>նկատմամբ, Օրենսգիրքը կիրառելի չէ օտարերկրյա աշխատողների նկատմամբ, ովքեր աշխատանքային հարաբերություններ են կնքում արտերկրում գտնվող օտարերկրյա կազմակերպության հետ, բայց գործում են Հայաստանում: Այս բացը գործոն կհանդիսանա, եթե Ծրագիրը ներգրավի օտարերկրյա կապալառուների, որոնց աշխատողները կաշխատեն արտերկրից:</p>	<p>Պետք է ներդրվի աշխատողների ԲԼՄ, որպեսզի աշխատողներին հնարավորություն ընձեռվի բարձրաձայնել իրենց մտահոգություններն ու բողոքները՝ կապված իրենց աշխատանքի հետ և աջակցություն ստանալ դրանց լուծման գործում: Անմիջական և պայմանագրային աշխատողների համար ԲԼՄ-ն կօգտագործվի աշխատավայրի հետ կապված խնդիրների վերաբերյալ բողոքները լուծելու համար: Աշխատողների ԲԼՄ-ն կօգտագործվի նաև ՄՇԲ/ՍՈ հետ կապված բողոքները ստանալու և լուծելու համար:</p>
<p>Սեռական շահագործում և բռնություն/ սեռական ոտնձգություն (ՄՇԲ/ՍՈ)</p>	<p>Աշխատավայրում ՄՇԲ/ՍՈ վարքագծի արգելքը նախատեսված է Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մասին օրենքով և վերանայված աշխատանքային</p>	<p>Գործող իրավական դաշտը չի ներառում աշխատավայրում quid pro quo² տարրեր: Ավելին, Քրեական օրենսգիրքը (2021) չի քրեականացնում սեռական ոտնձգությունը որպես պատժելի արարք:</p>	<p>Անմիջական և պայմանագրային աշխատողների համար ԲԼՄ-ն կգործի նաև սեռական շահագործման և բռնության և սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոքների դեպքում: Այս մեխանիզմի կիրառման նպատակը ՄՇԲ/ՍՈ կանխարգելումն</p>

² Լատիներեն արտահայտություն, որը նշանակում է «ինչ-որ բան ինչ-որ բանի դիմաց»

	<p>օրենսգրքով (ներդրվել է 2023 թվականի մայիսին):</p> <p>Աշխատանքային օրենսգիրքը ՄՇԲ/ՍՈ-ն ճանաչում է որպես աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում, որը պահանջում է կարգապահական տույժեր: ՄՇԲ/ՍՈ վերապրածներին աշխատավայրում տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ իրենց խնդրանքով, անկախ աշխատանքի ժամանակաշրջանից:</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքը չի առաջարկում վերապրածների պաշտպանության լրացուցիչ մեխանիզմներ:</p>	<p>Է և բողոքներին արձագանքելը: Միջոցառումները վերաբերում են ՄՇԲ/ՍՈ-ի առումով բարձր ռիսկային ծրագրերում աշխատանքների գնումներին: Նոր միջոցառումների համաձայն կապալառուները և ենթակապալառուները պատասխանատվություն են կրում իրենց պայմանագրերում ՄՇԲ/ՍՈ կանխարգելման և դրանց արձագանքման պարտավորությունների իրականացման համար:</p>
--	--	--	---

Աշխատանքի անվտանգություն և առողջություն

<p>Անվտանգ աշխատանքային գործելակերպեր</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքն ընդհանուր առմամբ ներառում է ԱԱԱ դրույթներ՝ ԲՄՍ2-ին համահունչ, ներառյալ՝ ի թիվս այլոց՝ անվտանգ և առողջ աշխատանքային միջավայրեր, ԱԱԱ ռիսկերի գնահատումներ և պլաններ, անվտանգության ուսուցման և ԱԱԱ-ների դրույթներ, սանիտարական և հանգստի</p>	<p>Թեև ընդհանուր առմամբ ԱԱԱ ասպեկտները ներառված են, գործնականում միայն օրինական աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողներն են պաշտպանված: Ավելին, Աշխատանքային օրենսգիրքը բացահայտորեն չի արգելում վրեժխնդրությունը աշխատողների նկատմամբ, որոնք հաղորդում են</p>	<p>Հայտնաբերված բացերը արծարծվում են որպես ԱԿԸ քաղաքականության և ընթացակարգերի մաս: Մա ներառում է i) գաղտնիության պահպանմամբ աշխատողների բողոքների լուծման մեխանիզմի դրույթները. ii) աշխատանքների կասեցումը, որտեղ հաղորդվում և (կամ) նկատվում են ոչ անվտանգ գործելակերպեր iii) ԱՊՄ-ի տրամադրումը,</p>
---	---	--	--

	<p>հարմարություններ: Քրեական օրենսգիրքը նախատեսում է պատիժներ ԱԱԱ օրենքների և կանոնակարգերի խախտման համար: Գործատուները պատասխանատու են ԱԱԱ պահանջներին համապատասխանության մշտադիտարկման ընթացակարգեր սահմանելու համար, ներառյալ ներքին հաստատումները, անվտանգության փորձագետների հավաքագրումը, ԱԱԱ հանձնաժողովների նշանակումը և աշխատողներին ԱԱԱ ռիսկերի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը:</p>	<p>անապահով աշխատանքային գործելակերպերի մասին, և չի նախատեսում դրույթներ, որոնք թույլ կտան աշխատողներին լքել անապահով աշխատանքային իրավիճակները: Աշխատանքային օրենսգիրքը չի ներառում հստակ պահանջներ աշխատավայրերում առաջին օգնության փաթեթների, տղամարդկանց և կանանց համար նախատեսված առանձին լվացարանների և վերապատրաստման վերաբերյալ արձանագրությունների պահպանման վերաբերյալ:</p>	<p>ներառյալ առաջին օգնության դեղատուփի մշտական առկայություն. iv) առանձին հարմարություններ տղամարդկանց և կանանց համար, ըստ հնարավորության, ինչպիսիք են լվացարանները, քնելու վայրերը և այլն:</p>
<p>Դժբախտ պատահարներ և միջադեպեր</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքը ներառում է դրույթներ դժբախտ պատահարների և միջադեպերի մասին գործատուին և ոստիկանությանը հայտնելու վերաբերյալ:</p>	<p>Կատարվում է ծառայողական քննություն՝ պարզելու աշխատավայրում մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ պատահարների պատճառները: Աշխատանքային հիվանդությունները և դժբախտ պատահարները ենթակա</p>	<p>Բանկը պետք է անհապաղ տեղեկացվի Ծրագրի հետ կապված ցանկացած միջադեպի կամ պատահարի մասին, որն ունի կամ կարող է զգալի բացասական ազդեցություն ունենալ շրջակա միջավայրի, ազդակիր համայնքների, հասարակության կամ աշխատողների վրա, ներառյալ՝ առանց</p>

		<p>են պարտադիր գրանցման գործատուի կողմից: Սա վերաբերում է պաշտոնապես գրանցված անձնակազմին:</p>	<p>սահմանափակման գենդերային բնության մասին որևէ պնդում և/կամ սեռական շահագործում, բնություն և ոսնձգություն (ԳԲ/ՄՇԲՈ), Ծրագրին առնչվող աշխատանքային դժբախտ պատահարներ կամ մահվան դեպքեր, կամ աշխատանքային գործադուլներ և սոցիալական անկարգություններ. նշելով անհապաղ ձեռնարկված միջոցները կամ նախատեսվող գործողությունները լուծման համար:</p> <p>Բանկը պետք է տեղեկացվի միջադեպի կամ պատահարի մասին իմանալուց հետո 48 ժամվա ընթացքում՝ Համաշխարհային Բանկի Շրջակա միջավայրի և սոցիալական պատահարների արձագանքման գործիքակազմի (ԲՄՊԱԳ/ESIRT) համաձայն: Միջադեպի մասին հաշվետվությունը կտրամադրվի Բանկի համար ընդունելի</p>
--	--	--	--

			Ժամկետներում, ինչպես պահանջվում է:
Բողոքների լուծման մեխանիզմ			
Բողոքների քննարկում և աշխատանքային վեճեր	Աշխատողները կարող են դիմել դատական ատյաններին, եթե կարծում են, որ իրենց իրավունքները ոտնահարված են: Աշխատանքային վեճերը ենթակա են դատական լուծման՝ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի համաձայն: Աշխատանքային վեճերը կարող են լուծվել նաև կոլեկտիվ պայմանագրի և (կամ) արբիտրաժի միջոցով: Քաղաքացիական ծառայողները կարող են հետամուտ լինել իրենց դեպքին Վարչական դատարանին առընթեր էթիկայի հանձնաժողովի միջոցով, ինչպես նշված է «Քաղաքացիական ծառայողների մասին» օրենքով:	Աշխատանքային օրենսգիրքը չի նախատեսում բողոքների լուծում գործատուի մակարդակով, ինչպես նաև դրույթներ՝ գաղտնիությունը պահպանելու և բողոքատուների պաշտպանությունը հաշվեհարդարից պաշտպանելու համար:	Աշխատակիցները կտեղեկացվեն բողոքների մեխանիզմի մասին հավաքագրման պահին և մեխանիզմի օգտագործման դեպքում նրանց ցանկացած հաշվեհարդարից պաշտպանելու նպատակով ձեռնարկվող միջոցների մասին: Ծրագիրը կսահմանի ԲՄ քայլ առ քայլ ընթացակարգ Ծրագրի աշխատողների համար, որը համապատասխանում է ԲՄՍ2-ին մինչև Ծրագրի մեկնարկը և կնկարագրի դրանք Ծրագրի կառավարման ձեռնարկում (ԾԿՁ): Բողոքների ընթացակարգերը պետք է համապատասխանեցվեն Ծրագրի, մշակույթի և աշխատուժի կարիքներին: Բողոքների ընթացակարգերը կարող են ներառվել կոլեկտիվ պայմանագրերում:

			ԲՄ-ն հասանելի կլինի բոլոր աշխատակիցներին տարբեր միջոցներով (գրավոր, հեռախոս, ֆաքս, սոցիալական մեդիա և այլն):
--	--	--	--

6. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄ

ԱԿԸ-ն ծառայում է որպես ուղեցույց Ծրագրի բաղադրիչների աշխատանքային ռիսկերի կառավարման համար: Բաղադրիչ 2-ի ենթածրագրերի գործիքները, ինչպիսիք են՝ տեղանքին հատուկ Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլանները (ԲՄԿՊ), Կապալառուի բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլանները (Կ-ԲՄԿՊ), վարքագծի կանոնները, Մարդկային ռեսուրսների (ՄՌ) ուղեցույցը և այլն պետք է հիմնվեն ԱԿԸ դրույթների վրա:

Ծրագրի մակարդակով ԾՀԹ-ն կստանձնի ընդհանուր պատասխանատվություն՝ ապահովելու ԱԿԸ-ի դրույթների ինտեգրումը համապատասխան գործիքների մեջ, և դրանց պատշաճ իրականացումը: Սա ներառում է Ծրագրի շրջանակներում աշխատանքի ընդունման գործելակերպի ԱԿԸ-ում սահմանված քաղաքականությանն ու ընթացակարգերին համապատասխանության ապահովում, ներառյալ երրորդ կողմի մատակարարների, շինարարական աշխատանքների կապալառուների, լիովին համապատասխանություն ԱԿԸ-ի պահանջներին աշխատանքների կատարման ընթացքում: Ծրագրի համակարգողը պատասխանատու է ԱԿԸ-ի ընդհանուր իրականացման համար:

Քանի որ ՋՈԾԲ-ն կիրականացվի ԾՀԹ-ի կողմից, այն կկրի հիմնական պատասխանատվությունը ինստիտուցիոնալ պայմանավորվածությունների, ԱԿԸ-ի իրականացման և մշտադիտարկման համար: ԾՀԹ-ն կորոշի յուրաքանչյուր բաղադրիչի ներքո ենթածրագրի միջամտությունները. գնումների ընթացակարգով ձեռք կբերի խորհրդատուներ և կապալառուներ, կպատրաստի ենթածրագրի նախագծեր և մրցութային փաստաթղթեր, ինչպես նաև ձեռք կբերի շինարարական աշխատանքների և տեխնիկական հսկողության կապալառուներ: ԾՀԹ-ն պատասխանատու կլինի կապալառուի և տեղանքի հսկողության, տեխնիկական որակի ապահովման, հավաստագրման և աշխատանքների վճարման համար: ԾՀԹ-ն կապահովի աշխատանքի կառավարման ընթացակարգերի ինտեգրումը գնումների պայմանագրերի գործընթացներում: ԾՀԹ-ն պատասխանատու կլինի իրականացնելու կամ օգնելու խորհրդատուներին ԲևՍ գնման գործընթացում, ըստ անհրաժեշտության, և հաստատելու սրբինինգի արդյունքները և հետագա Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլանները (ԲՄԿՊ), ինչպես նաև վերահսկելու ԲևՍ ռիսկի նվազեցման բոլոր միջոցառումները, ներառյալ ԱԿԸ-ով սահմանված միջոցառումները: ԱԿԸ-ի իրականացման մշտադիտարկումը և վերահսկողությունը կկատարվի ԾՀԹ-ի ԲևՍ թիմի սոցիալական մասնագետի կողմից:

Սոցիալական հարցերի և բնապահպանության մասնագետները կվերլուծեն Ծրագրի աշխատանքների հետ կապված ռիսկերը և կվերահսկի ԱԿԸ-ի իրականացումը: ԲևՍ ամբողջ գործիքակազմի կիրառման ընդհանուր պատասխանատվությունը կրում է Ծրագրի համակարգողը և գործադիր տնօրենը:

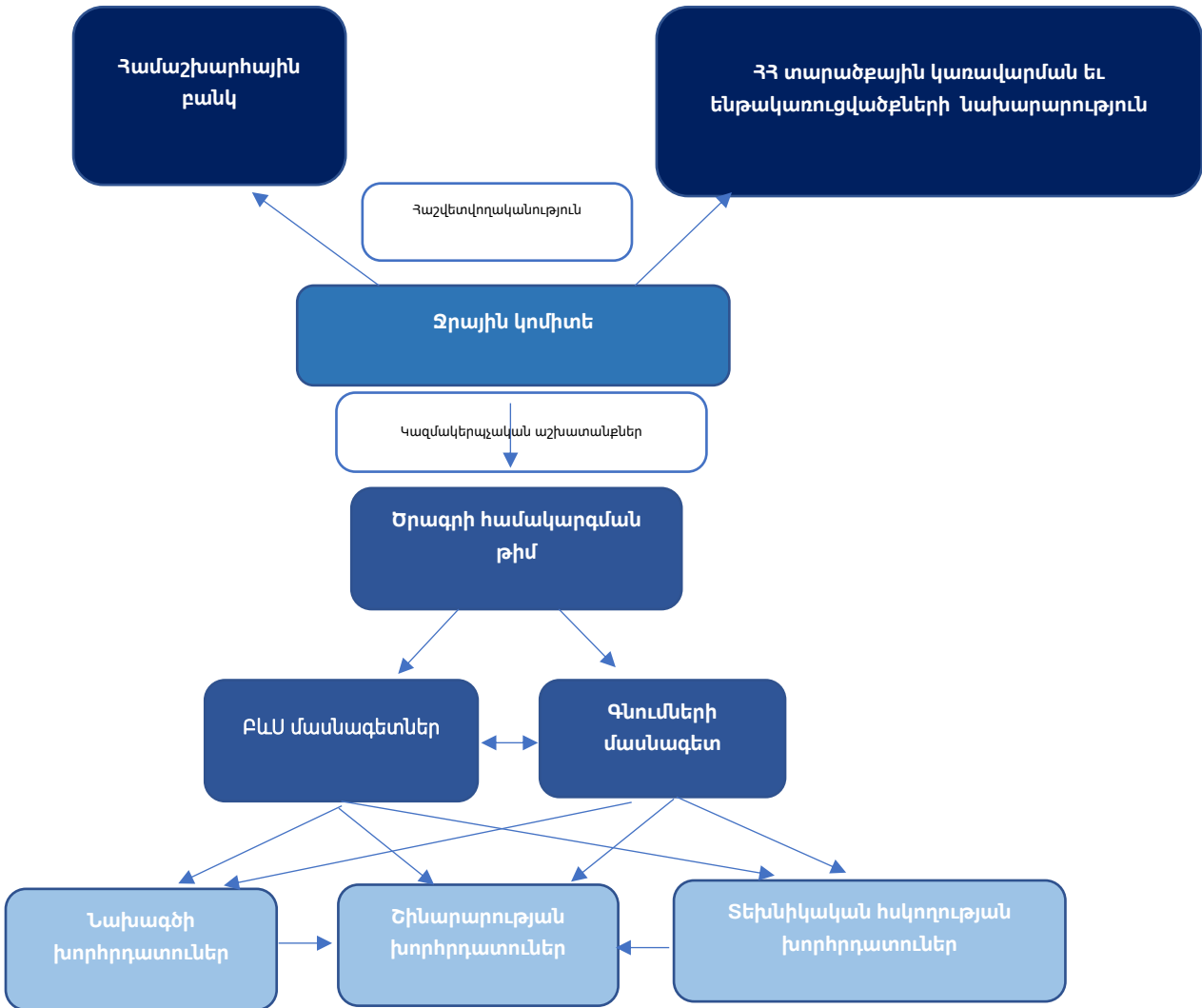
ԾՆԹ-ն կընդգրկի ԲնՍ գործիքները, ներառյալ ԱԿԸ-ն շինարարության կապալառուների ընտրության մրցութային փաստաթղթերում, որպեսզի հայտատուները ներառեն ԱԱԱ-ի և համայնքի առողջության և անվտանգության միջոցառումների բյուջետային պահանջներն իրենց համապատասխան հայտերում: Կապալառուն կմշակի և կկիրառի ԱԱԱ կառավարման համակարգ, որը կհամապատասխանի աշխատանքի ծավալին, պայմանագրի տևողության և աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ ՄՖԿ/ՀԲ Բնապահպանական, առողջության և անվտանգության ընդհանուր ուղեցույցներին (ԲԱԱԸՈՒ/EHSGs): Կապալառուն կընդունի ենթածրագրի համար առաջարկվող ԲնՍ ռիսկի նվազեցման բոլոր միջոցառումները: Ցանկացած պայմանագրի համար հայտ ներկայացնելուց առաջ կապալառուն պետք է ներառի ԲՍԿԸ-ի, ներառյալ ԱԿԸ-ի պահանջները և ապահովի, որ բոլոր աշխատողները ստորագրեն Վարքագիծի կանոնակարգը: Անհրաժեշտության դեպքում, ՀՏՁՀ-ն կարող է հետ պահել կապալառուի վճարումը այնքան ժամանակ, մինչև ուղղիչ գործողություն(ներ) իրականացվի/իրականացվեն ԱԿԸ-ի զգալի անհամապատասխանության դեպքում:

ԾՆԹ-ն և կապալառուներն աշխատողների համար կկիրառեն հետևյալ ուղեցույցները.

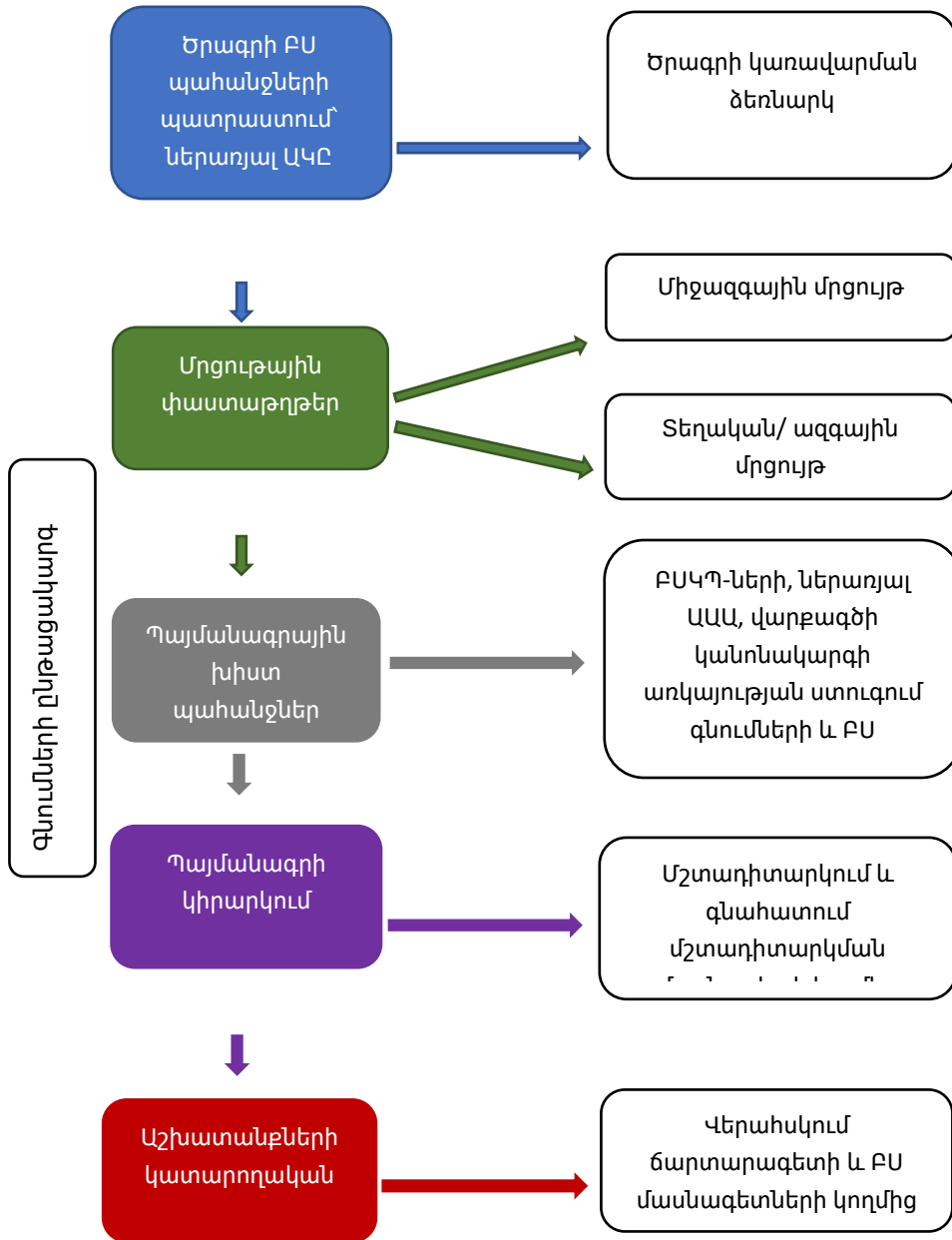
- 1. Խտրականություն չի լինի** աշխատանքային հարաբերությունների որևէ ասպեկտի առնչությամբ, ինչպիսիք են՝
 - աշխատանքի ընդունվելը,
 - փոխհատուցումը (ներառյալ աշխատավարձը և նպաստները),
 - աշխատանքային պայմանները,
 - կարգապահական գործելակերպը:
- 2. Հավաճանքը, ահաբեկումը և/կամ շահագործումը** կկանխարգելվի կամ պատշաճ կերպով կլուծվի.
 - Պաշտպանության և աջակցության հատուկ միջոցները խտրականությունը վերացնելու կամ որոշակի աշխատանքի համար ընտրությունը խտրականություն չեն համարվի,
 - Ծրագրի անապահով/խոցելի աշխատողներին կտրամադրվի հատուկ պաշտպանություն:
- 3. Բողոքների լուծման մեխանիզմ բոլոր աշխատողների համար.**
 - բոլոր աշխատողները կօգտվեն Ծրագրի ԲԼՄ-ից՝ աշխատանքի հետ կապված ցանկացած բողոք գրանցելու համար,
 - աշխատողներին խրախուսվում է հնարավորության դեպքում հարցերը լուծել իրենց համապատասխան գործատուի հետ: Այնուամենայնիվ, բոլոր տեսակի աշխատողները կարող են ցանկացած ժամանակ կիրառել Ծրագրի ԲԼՄ-ն՝ բողոքներն ուղղակիորեն ՀՏՁՀ-ին ներկայացնելով (այն դեպքերում, երբ դրանք վերաբերում են կապալառուին):

Հետևյալ դիագրամները ցույց են տալիս ԱԿԸ-ի ինստիտուցիոնալ կազմակերպումն իրականացման մակարդակներում և իրականացման կազմակերպումը.

Գծապատկեր 1. ԱԿԸ-ի ինստիտուցիոնալ կազմակերպումը



Գծապատկեր 2. ԱԿԸ իրականացման կարգավորումներ



Հիմնվելով վերոնշյալ ինստիտուցիոնալ կազմակերպական կառուցվածքի վրա՝ առանձնահատուկ դերերն ու պատասխանատվություններն ամփոփված են ստորև.

Աղյուսակ 4: ԱԿԸ-ով սահմանված դերերն ու պարտականությունները

Ծրագիրն իրականացնող անձ	Դերեր ու պարտականություններ	Ծրագրի փուլեր
Ծրագրի մակարդակ		
Գործադիր տնօրեն	<ul style="list-style-type: none"> • Ապահովել ԱԿԸ-ի ինտեգրումը բաղադրիչների մեջ և դրանց հետևողական իրականացումը Ծրագրի ողջ ընթացքում: • Կիրառել կարգապահական գործողություններ՝ խախտումների դեպքում և/կամ կապ հաստատել համապատասխան մարմինների հետ աշխատանքի հետ կապված ցանկացած մեղադրանքի դեպքում: • Համագործակցել Աշխատանքային օրենսգրքի կիրարկման համար պատասխանատու համապատասխան գերատեսչությունների և/կամ նախարարությունների, Աշխատանքի տեսչության, օմբուդսմենի և այլնի հետ: • Այլ 	Ծրագրի իրականացման ողջ ընթացքում, այն պահից, երբ Ծրագրի գործարկման վերաբերյալ հայտարարություն կտարածվի
Բնապահպանության և սոցիալական թիմ	<ul style="list-style-type: none"> • Սահմանել Ծրագրին հատուկ ընթացակարգերը, ներառյալ գործիքների փաթեթները, ուղեցույցները՝ ԱԿԸ-ի գործարկման համար: • Ստեղծել ԱԿԸ-ի իրականացման համակարգման մեխանիզմ և մշտադիտարկման ընթացակարգ: • Ապահովել աշխատողների վարքագծի կանոնների հետևողական կիրառումը: • Մշտադիտարկման արդյունքների հիման վրա կատարել ԱԿԸ-ի իրականացման գնահատում, և եթե արդյունքները ակնկալիքներից ցածր են, ապա անհրաժեշտության դեպքում թարմացնել/արդիականացնել ընթացակարգերը: • Ապահովել աշխատողների վարքագծի կանոնների հետևողական կիրառումը: Սա ներառում է զգայուն մոտեցում Ծրագրի գործունեության ընթացքում, վարքագծի կանոնների ներքին մեթոդական ցուցումների մշակում: 	

Մշտադիտարկման և գնահատման մասնագետ	<ul style="list-style-type: none"> Մշտադիտարկել Կապալառուների կողմից պայմանագրերի կիրարկումը 	
Գնումների մասնագետներ	<ul style="list-style-type: none"> Ներառել ԱԿԸ-ը մրցութային փաստաթղթերում՝ ի թիվս այլ ԲևՍ փաստաթղթերի: 	
Ճարտարագետներ	<ul style="list-style-type: none"> Ընդգրկել ԱԿԸ վերաբերյալ դասընթացներում՝ շինարարական աշխատանքների ընթացքում դրանց իրականացումը վերահսկելու նպատակով: 	
Ենթաձրագրի մակարդակ		
Կապալառու ընկերության ղեկավար	<ul style="list-style-type: none"> Ապահովել ԱԿԸ իրականացումն իր ընկերությունում: 	Շինարարության փուլ
Կապալառուի ԲՍԱԱ մասնագետներ	<ul style="list-style-type: none"> Ներկայացնել ԱԿԸ-ն և ԲՄ-ն Կապալառուի աշխատակազմին: Վերահսկել ԱԿԸ իրականացումն ընկերության ներսում: 	
Տեխնիկական հսկողության ճարտարագետներ	<ul style="list-style-type: none"> Ապահովել ԱԿԸ իրականացումն իրենց ընկերությունում: 	

7. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՒ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ

Ծրագիրը պահանջում է Աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքի կառավարմանն առնչվող այլ համապատասխան կանոնակարգերի պատշաճ իրականացում: Այն դեպքերում, երբ ազգային օրենսդրական համակարգում առկա են բացեր ԲՄՍ2-ի համեմատ և/կամ որոշակի ոլորտներ չեն կարգավորվում, ԱԿԸ-ն սահմանում է հատուկ քաղաքականություններ և ընթացակարգեր՝ ապահովելու, որպեսզի ԲՄՍ2-ի կիրառելի դրույթներն ամբողջովին արժարժվեն: Ծրագրով պահանջվող հատուկ դրույթները հետևյալն են.

- ա. Նվազագույն տարիքը
- բ. Պայմանները և դրույթները
- գ. ԱԱԱ-ն
- դ. Անդրադարձ խոցելիությանը
- ե. Խտրականության բացառումը:

ՋՈԾԲ ծրագրի համար պատրաստված ԱԿԸ-ն կցված կլինի տարբեր կապալառուների հետ կնքված բոլոր պայմանագրերին՝ նախագծերի պատրաստման, շինարարական աշխատանքների և տեխնիկական վերահսկողության պայմանագրերին: Ի հավելումն, մրցույթի հայտատուները պետք է ներկայացնեն իրենց ընկերությունների ԲՄԱԱ քաղաքականությունը և իրականացման պլանը, ստորագրված Վարքագծի կանոնակարգի (Հավելված 1) հետ միասին: Բնապահպանության և սոցիալական հարցերի մասնագետները կանոնավոր մշտադիտարկման այցելություններ կիրականացնեն շինհրապարակներ՝ վերահսկելու աշխատանքների համապատասխանությունը ԲՄԱԱ պահանջներին, ժամկետներին և պայմաններին, ինչպես նաև ընդհանուր միջավայրն աշխատավայրերում: Ծրագրի շրջանակներում կկազմակերպվի աշխատաժողով աշխատանքի կառավարման վերաբերյալ քննարկելու վերը նշված բոլոր դրույթները՝ նվազագույն տարիքը, դրույթները և պայմանները, ԱԱԱ-ն, ընդգրկված ամբողջ անձնակազմի համար հավասար հնարավորությունների ապահովումը, աշխատողների համար բողոքների մեխանիզմ, որը ներառում է ՍՇԲ/ՍՈ զգայուն ոլորտը, կանանց և խոցելի խմբերի աշխատանքի ընդունման առաջնահերթությունը, կապալառուների ԲՄ և ԱԱԱ անհամապատասխանությունները պահանջներին և միջոցներին (կապալառուին չվճարելը, ԲՄԱԱ անձնակազմը փոխելու պահանջը և այլն):

8. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԲՈՂՈՔՆԵՐԻ ՄԵԽԱՆԻԶՄ

Բողոքների մեխանիզմն (ԲՄ) ընթացակարգ է, որն ապահովում է աշխատանքի ընդունման գործընթացին և աշխատավայրին առնչվող բողոքները լուծելու հստակ և թափանցիկ շրջանակ: Դա սովորաբար ունենում է բողոքների ներքին ընթացակարգի ձև, որին հաջորդում է քննարկումը և ղեկավարության արձագանքն ու հետադարձ կապը:

ԲՄ-ն կներդրվի անմիջական և պայմանագրային բոլոր աշխատողների համար, որպեսզի նրանք կարողանան բարձրացնել աշխատավայրի վերաբերյալ իրենց մտահոգությունները: Աշխատողներն, աշխատանքի ընդունվելիս, կտեղեկացվեն ԲՄ-ի և ձեռնարկված միջոցների մասին՝ պաշտպանելու նրանց ցանկացած հաշվեհարդարից դրա օգտագործման դեպքում:

Ծրագիրը կստեղծի մանրամասն (քայլ առ քայլ) ԲՄ ընթացակարգ Ծրագրի աշխատողների համար՝ ԲՄՍ2-ին համահունչ մինչև Ծրագրի ակտիվացում, որը կներկայացվի Ծրագրի կառավարման ձեռնարկում (ԾԿՁ):

Ըստ էության, այս ԲՄ-ն նույնը չէ Ծրագրի ազդեցությանը ենթակա շահագրգիռ կողմերի համար ստեղծվող ԲՄ հետ: ԲՄ-ն չի խանգարում աշխատողներին դիմելու դատարան: Բողոքների ընթացակարգերը պետք է համապատասխանեցվեն Ծրագրին, մշակույթին և աշխատուժի կառուցվածքին: Բողոքների ընթացակարգերը կարող են ներառվել կոլեկտիվ պայմանագրերում: Կապալառուի կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթը, որով սահմանված մեխանիզմը հնարավորություն է տալիս աշխատողին աշխատանքին առնչվող բողոք ներկայացնելու իրենց արհմիության միջոցով կամ արհմիության աջակցությամբ, բավարար է ԲՄՍ2-ին համապատասխանելու համար:

ԲՄ-ն հասանելի կլինի բոլոր աշխատակիցներին տարբեր միջոցներով (գրավոր, հեռախոսով, ֆաքսով, սոցիալական մեդիայի միջոցով և այլն): Բողոքների գրանցամատյանը կպահվի ԾՀԹ-ի գրասենյակում: Անմիջական աշխատողների հետ կապված ռիսկերը մեղմելու համար կստեղծվի ԲՄ անմիջական աշխատողների համար:

ԲՄ կառուցվածքը ՁՈՄԲ շրջանակում

Առաջին մակարդակ. Ծրագրի համակարգողը/ԾՀԹ-ի մարդկային ռեսուրսների ստորաբաժանումը, կախված բարձրացված խնդրի բնույթից, պատասխանատու կլինի ընդունելու, քննարկելու և ժամանակին լուծելու բողոքները, ներառյալ չհաշվառված աշխատանքային ժամերի և արտաժամյա աշխատանքի համար փոխհատուցման բացակայության, աշխատավարձերի վճարման ուշացումների/չվճարման վերաբերյալ: Եթե խնդիրը չլուծվի առաջին մակարդակում 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում, ապա այն կտեղափոխվի հաջորդ մակարդակ:

Երկրորդ մակարդակ. Գործադիր տնօրենը/ ՋԿ նախագահի տեղակալը անմիջական աշխատողների համար ԲՄ երկրորդ մակարդակն է, եթե ՄՌ-ի կողմից արձագանք չի ստացվում

կամ եթե պատասխանը գոհացուցիչ չէ, ապա բողոքողներն ու հետադարձ կապ ապահովողները հնարավորություն ունեն ուղղակիորեն դիմելու գործադիր տնօրենին/ ՋԿ նախագահի տեղակալին՝ խնդրին հետևելու համար: Բողոքները պետք է քննարկվեն և հետադարձ կապ տրամադրվի հաջորդող 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

ԲՄ կառուցվածքը պայմանագրային աշխատողների համար

Կապալառուները պետք է մշակեն իրենց սեփական ԲՄ-ը և լուծեն պայմանագրային աշխատողների դժգոհությունները: Կապալառուի կողմից նշանակված բողոքների համար պատասխանատու անձը (ԲՊԱ) կգրանցի պայմանագրային աշխատողների բողոքներն ու դիմումները և պատասխանատու կլինի բողոքները հասցեագրելու համար:

Առաջին մակարդակ. Կապալառուի սոցիալական մասնագետը կծառայի որպես բողոքների առանցքային անձ՝ ներկայացնելու Ծրագրի աշխատողների բողոքներն ու դիմումները: Մասնագետը պատասխանատու կլինի այս բողոքները լուծելու համար համապատասխան ստորաբաժանումների /կազմակերպությունների և անձանց հետ համակարգելու միջոցով: Եթե խնդիրը չի կարող լուծվել ԾՀԹ-ի մակարդակով 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում, ապա այն կտեղափոխվի ՏԿԵՆ-ի մակարդակ:

Երկրորդ մակարդակ. Եթե կա իրավիճակ, երբ ԾՀԹ-ն չի կարող աջակցել բողոքողին, բողոքը կուղարկվի ՏԿԵՆ-ի կադրերի բաժին:

Անմիջական և պայմանագրային աշխատողների համար ստեղծված ԲՄ-ն կօգտագործվի աշխատավայրի վերաբերյալ մտահոգություններ արտահայտող բողոքները լուծելու համար և զգայուն կլինի սեռական շահագործման և բռնության (ՄՇԲ) և սեռական ոտնձգությունների (ՄՈ) վերաբերյալ բողոքների հանդեպ: Այս միջոցների կիրառման նպատակը ՄՇԲ/ՄՈ կանխարգելումն է և բողոքներին արձագանքելը:

Այս նոր միջոցները խթան են ստեղծում կապալառուների և նրանց ենթակապալառուների համար՝ ամրապնդելու իրենց կատարողականը ՄՇԲ/ՄՈ-ի կանխարգելման գործում և բարելավելու ՄՇԲ/ՄՈ միջադեպերին իրենց արձագանքման ձևերը: Միջոցառումները վերաբերում են ՄՇԲ/ՄՈ առումով բարձր ռիսկային գնահատված ծրագրերի աշխատանքների գնումներին:

Նոր միջոցառումներով կապալառուները և ենթակապալառուները պատասխանատու են իրենց պայմանագրերի շրջանակներում ՄՇԲ/ՄՈ կանխարգելման և արձագանքման պարտավորությունների իրականացման համար: Եթե Կապալառու/Ենթակապալառու չի կատարում ՄՇԲ/ՄՈ կանխարգելման և արձագանքման իրենց պարտավորությունները, ապա նրանք զրկվում են Բանկի կողմից ֆինանսավորվող պայմանագրից 2 տարի ժամկետով:

ԲՄ-ը հատուկ ընթացակարգեր կունենա ՄՇԲ/ՄՈ-ի մեղադրանքներին արձագանքելու համար, որոնք կներկայացվեն Ծրագրի որևէ աշխատակցի դեմ: Այնուամենայնիվ, ԲՄ-ով

ներկայացված ցանկացած բողոքի համար (ներառյալ բողոքները, որոնք վերաբերում են գենդերային բռնությունների այլ ձևերին, որոնք կապված չեն Ծրագրի հետ), կլինեն ընթացակարգեր՝ անհատին ուղղորդելու գենդերային բռնությունների վերաբերյալ ծառայություններ մատուցողների մոտ:

Արդյունավետ ԲՄ ուղեցույցը ներառում է հետևյալ հիմնական սկզբունքները.

A. Գաղտնիություն և անանունություն

- Առկա են բողոքների գրանցման բազմաթիվ ուղիներ,
- Անվտանգ և գաղտնի գրանցման հնարավորություն. վերապրածները պետք է կարողանան հայտնել ՄՇԲ/ՄՈ-ի մասին՝ առանց հրապարակայնորեն բացահայտվելու,
- Բողոքների մասին տեղեկատվության պաշտպանություն,
- Դեպքերի մասին տեղեկատվության գրանցում գրանցամատյանում և պահպանում կողմովող պահարանում՝ փաստագրելով միջադեպի մասին միայն սահմանափակ անանուն տեղեկություններ:

B. Դեպքը վերապրած անձի շուրջ կենտրոնացում և անվտանգություն

- Աջակցություն ՄՇԲ/ՄՈ վերապրածի համար աջակցող, արժանապատիվ և պաշտպանիչ միջավայրի ստեղծմանը և լիակատար հարգանք նրա իրավունքների, ցանկությունների և ընտրությունների նկատմամբ,
- Վերապրածի տեղեկացված համաձայնության ստացում, որպես երաշխիք ԲՄ ողջ ընթացքում,
- Գաղտնիության և անանունության պահպանում՝ որպես վերապրածների անվտանգության երաշխավորման հիմնարար միջոց. վերապրածների գործերը չպետք է քննարկվեն որևէ մեկի հետ,
- Վերապրածի անվտանգությունը միշտ առաջնահերթություն է,
- Գործի վերաբերյալ հետադարձ կապի տրամադրում միայն վերապրածին և զգուշություն վերապրածից բացի այլոց որևէ արդյունք հաղորդելու հարցում:

9. ԿԱՊԱԼԱՌՈՒԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

ԾՀԹ-ի բնապահպանության և սոցիալական հարցերի մասնագետները սերտորեն կհամագործակցեն Ծրագրի տեխնիկական մասնագետների և գնումների պատասխանատուների և/կամ գնումների գործընթացները կառավարող համապատասխան ստորաբաժանման հետ՝ ապահովելու, որ աշխատանքի հետ կապված ռիսկերը գնահատվեն որպես մանրամասն նախագծերի մշակման մաս, արտացոլվեն աշխատանքների տեխնիկական առաջադրանքում և պայմանագրային դրույթներում: Նախքան մրցույթի հայտարարության հրապարակումը ԱԿԸ-ի համապատասխան դրույթները պետք է ներառվեն գնումների փաստաթղթերում՝ հստակեցնելով աշխատանքի պահանջներն ու ժամանակացույցը, անձնակազմի որակավորուման, բնապահպանական, սոցիալական, առողջության և անվտանգության (ԲՄԱԱ) ռիսկերի կառավարման, աշխատանքի ընդունման գործելակերպի և այլ պահանջները:

Հայտատուները պետք է ցույց տան, որ իրենց կառավարման ռազմավարությունները և իրականացման պլանները (ԿՌԻՊ) կամ համարժեք փաստաթղթերը համապատասխանում են հայտերի ներկայացման հրավերում նշված ԱԿԸ պահանջներին: ԿՌԻՊ-երը կարող են ներառել ծրագրի կառավարման օրգանոգրամ, ներառյալ ԲՄԱԱ հիմնական անձնակազմը, կորպորատիվ վարքագծի կանոնները, համակարգերը, ԱԱԱ պահպանման և վերահսկման ընթացակարգերը տեղամասերում և այլն՝ միասին կազմելով Շինարարության բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլանները (Շ-ԲՄԿՊ): Շ-ԲՄԿՊ-ները կվերանայվեն և կհաստատվեն վերահսկող ճարտարագետների և ԾՀԹ-ի ԲնՄ մասնագետների կողմից:

Շինարարության կապալառուների ընտրության գործընթացը կարող է նաև ներառել հետևյալը.

- Տեղեկատվություն պետական գրանցման համակարգում, օրինակ՝ կորպորատիվ ռեեստրներում և պետական փաստաթղթերում, որոնք վերաբերում են աշխատանքային օրենսդրության խախտումներին, ներառյալ աշխատանքային տեսչությունների և այլ հարկադիր մարմինների հաշվետվությունները: Սա կարող է ներառել դժբախտ պատահարների և մահվան դեպքերի մասին գրառումներ և ծանուցումներ իշխանություններին:

- Բիզնեսի լիցենզիաներ, գրանցումներ, թույլտվություններ և հաստատումներ:

- ԲՄԱԱ կառավարման պլանների իրականացում նմանատիպ նախագծերից՝ անցյալի կատարողականը ցուցադրելու համար:

- Աշխատողների աշխատավարձի վերաբերյալ գրառումները, ներառյալ աշխատած ժամերը և ստացված վարձատրությունը,

- Ենթակապալառուների և մատակարարների հետ նախկին պայմանագրերի պատճենները, որոնք ներառում են ԲՄԱԱ-ն արտացոլող դրույթներ և պայմաններ:

Վերահսկող ճարտարագետները կվերահսկեն կապալառուների և նրանց ենթակապալառուների կատարողականը կապված պայմանագրային աշխատողների հետ՝ կենտրոնանալով կապալառուների կողմից իրենց պայմանագրային դրույթների (պարտավորություններ, ներկայացուցչություններ և երաշխիքներ) կատարման վրա: Մա կարող է ներառել ծրագրի տեղամասերի կամ աշխատատեղերի պարբերական աուդիտներ, ստուգումներ և/կամ տեղում, կապալառուների կողմից կազմված աշխատանքի կառավարման գրառումների ու հաշվետվությունների ստուգում: Կապալառուների աշխատանքի կառավարման գրառումները և հաշվետվությունները կարող են ներառել՝ ա) երրորդ կողմերի և պայմանագրային աշխատողների միջև աշխատանքային պայմանագրերի կամ պայմանավորվածությունների ներկայացուցչական նմուշ. բ) ստացված բողոքներին և դրանց լուծմանը վերաբերող գրառումներ. գ) հաշվետվություններ՝ կապված անվտանգության ստուգումների, այդ թվում՝ մահվան դեպքերի և միջադեպերի, ինչպես նաև ուղղիչ գործողությունների իրականացման հետ. դ) ազգային օրենսդրությանը չհամապատասխանելու դեպքերի հետ կապված գրառումներ. և (ե) պայմանագրային աշխատողներին տրամադրված աշխատանքային պայմանների և ԱԱԱ վերաբերյալ վերապատրաստման գրառումները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 260-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավայրում կամ աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս դժբախտ պատահարից տուժած, մասնագիտական սուր հիվանդությամբ տառապող աշխատողը (եթե ի վիճակի է), ինչպես նաև դժբախտ պատահարի կամ դրա հետևանքների ակնատեսը, պարտավոր են անհապաղ հայտնել բաժնի պետին, գործատուին, գործատուի առողջության և անվտանգության ծառայությանը:

Աշխատավայրում աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն պարտավոր է անհապաղ տեղեկացնել ապահովագրական ընկերությանը, ՀՀ ոստիկանությանը և տեսչական մարմնին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 261-րդ հոդվածի համաձայն՝ կատարվում է ծառայողական քննություն՝ աշխատավայրում մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ պատահարների պատճառները պարզելու համար: Աշխատանքային հիվանդությունները և դժբախտ պատահարները ենթակա են պարտադիր գրանցման գործատուի կողմից: Մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ պատահարների գրանցման և ծառայողական փորձաքննության կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը (ՀՀ կառավարության 23.03.2006թ. թիվ 458 որոշում):

Բանկը պետք է անհապաղ տեղեկացվի Ծրագրի հետ կապված ցանկացած միջադեպի կամ պատահարի մասին, որն ունի կամ կարող է զգալի բացասական ազդեցություն ունենալ շրջակա միջավայրի, ազդակիր համայնքների, հասարակության կամ աշխատողների վրա, ներառյալ՝ զենդերային բռնության մասին որևէ պնդումը և/կամ սեռական շահագործումը, բռնությունը և ոտնձգությունը: Ծրագրի հետ կապված աշխատանքային դժբախտ պատահարների կամ մահացու դեպքերի կամ աշխատանքային գործադուլների և սոցիալական անկարգությունների մասին պետք է տրամադրվեն բավականաչափ մանրամասներ, որոնք մատնանշում են

անհապաղ ձեռնարկված միջոցները կամ նախատեսված միջոցառումներն իրավիճակը լուծելու համար, և ցանկացած կապալառուի և վերահսկող մարմնի կողմից տրամադրված ցանկացած տեղեկատվություն, ինչպես հարկն է՝ ապահովելով գաղտնիությունը հատկապես ՄՇԲ/ՄՈ-ի հետ կապված միջադեպերի դեպքում: Այնուհետև, Բանկի խնդրանքով, միջադեպի կամ պատահարի մասին հաշվետվություն կպատրաստվի:

Բանկը պետք է տեղեկացվի միջադեպի կամ պատահարի մասին իմանալուց հետո 48 ժամվա ընթացքում՝ Համաշխարհային բանկի Բնապահպանական և սոցիալական պատահարների արձագանքման գործիքակազմի (ԲՄՊԱԳ) համաձայն: Միջադեպի մասին հաշվետվությունը կտրամադրվի Բանկի համար ընդունելի ժամկետներում, ինչպես պահանջվում է:

Հավելված 1: Վարքագծի կանոնակարգի օրինակ

ԿԱՊԱԼԱՌՈՒԻ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՎԱՐՔԱԳԾԻ ԿԱՆՈՆԱԿԱՐԳ

Մենք ներկայացնում ենք Կապալառու ընկերությունը [մուտքագրեք Կապալառուի անունը]: Մենք պայմանագիր ենք կնքել [մուտքագրեք Գործատուի անունը] հետ [մուտքագրեք Աշխատանքների նկարագրությունը]: Այս աշխատանքները կիրականացվեն [մուտքագրեք տարածքը և այլ վայրեր, որտեղ կիրականացվեն աշխատանքները]: Մեր պայմանագիրը պահանջում է միջոցներ ձեռնարկել վերացնելու աշխատանքների հետ կապված բնապահպանական և սոցիալական ռիսկերը, ներառյալ սեռական շահագործման և բռնության և զենդերային բռնության ռիսկերը:

Վարքագծի այս կանոնակարգն աշխատանքների հետ կապված բնապահպանական և սոցիալական ռիսկերը վերացնելու մեր միջոցառումների մի մասն է: Այն վերաբերում է մեր ամբողջ անձնակազմին, բանվորներին և այլ աշխատակիցներին աշխատանքային տեղամասում կամ այլ վայրերում, որտեղ իրականացվում են աշխատանքները: Այն նաև վերաբերում է յուրաքանչյուր ենթակապալառուի անձնակազմին և ցանկացած այլ անձնակազմի, որն աջակցում է մեզ աշխատանքների կատարման գործում: Այս բոլոր անձինք կոչվում են «Կապալառուի անձնակազմ» և ենթակա են սույն Վարքագծի կանոնակարգին:

Այս կանոնակարգը սահմանում է այն վարքագիծը, որը մենք պահանջում ենք Կապալառուի ողջ անձնակազմից:

Մեր աշխատավայրը այնպիսի միջավայր է, որտեղ հանդուրժելի չէ անապահով, վիրավորական կամ բռնի վարքագիծը, և որտեղ բոլոր մարդիկ իրենց հարմարավետ են զգում՝ բարձրաձայնելով իրենց խնդիրները կամ մտահոգություններն առանց վրեժխնդրության վախի:

ՊԱՀԱՆՁՎՈՂ ՎԱՐՔԱԳԻԾ

Կապալառուի անձնակազմը պետք է.

1. իր պարտականությունները կատարի գրագետ և ջանասիրաբար,
2. հետևի սույն Վարքագծի կանոնակարգին և բոլոր կիրառելի օրենքներին, կանոնակարգերին և այլ պահանջներին, ներառյալ Կապալառուի այլ աշխատակցի և ցանկացած այլ անձի առողջությունն, անվտանգությունը և բարեկեցությունը պաշտպանելու պահանջները,
3. պահպանի անվտանգ աշխատանքային միջավայր, ներառյալ՝
 - ա. յուրաքանչյուր անձի հսկողության տակ գտնվող աշխատատեղերի, մեքենաների, սարքավորումների և գործընթացների անվտանգության ապահովումը և առողջության համար վտանգի բացառումը,

- բ. անհրաժեշտ անհատական պաշտպանիչ միջոցների կրումը,
- գ. քիմիական, ֆիզիկական և կենսաբանական նյութերի հետ առնչվելիս համապատասխան միջոցների կիրառումը,
- դ. արտակարգ իրավիճակների գործող ընթացակարգերին հետևելը,
- 4. զեկուցի աշխատանքային իրավիճակների մասին, որոնք, իր կարծիքով, անվտանգ կամ առողջ չեն, և իրեն հեռու պահի աշխատանքային իրավիճակից, որը նրա համոզմամբ անմիջական և լուրջ վտանգ է ներկայացնում իր կյանքի կամ առողջության համար,
- 5. հարգանքով վերաբերվի այլ մարդկանց և խտրականություն չցուցաբերի հատուկ խմբերի հանդեպ՝ կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, աշխատանքային միզրանտների կամ երեխաների,
- 6. չներգրավվի որևէ տեսակի ոտնձգությունների մեջ, ներառյալ սեռական ոտնձգությունները, բռնությունները և սեռական շահագործումը Կապալառուի կամ Գործատուի այլ աշխատակցի կամ հարակից համայնքների որևէ անդամի հանդեպ,
- 7. Համաշխարհային բանկի կողմից ֆինանսավորվող ծրագրերում/աշխատանքներում Բանկի կողմից ֆինանսավորվող ապրանքների, աշխատանքների, խորհրդատվական կամ ոչ խորհրդատվական ծառայությունների հասանելիության օգտագործումը սեռական շահ ստանալու համար համարվում է սեռական շահագործում,
- 8. անցնի համապատասխան վերապատրաստման դասընթացներ, որոնք կտրամադրվեն՝ Պայմանագրի բնապահպանական և սոցիալական ոլորտների վերաբերյալ, այդ թվում՝ առողջության և անվտանգության հարցերի, ինչպես նաև սեռական շահագործման, բռնության և ոտնձգությունների վերաբերյալ,
- 9. զեկուցի սույն Վարքագծի կանոնակարգի խախտումների մասին, և
- 10. վրեժխնդիր չլինի որևէ անձի հանդեպ, ով զեկուցում է սույն Վարքագծի կանոնակարգի խախտումների մասին՝ ուղղված Կապալառուին կամ Գործատուին, կամ ով օգտվում է [Ծրագրի Բողոքների [Լուծման] Մեխանիզմից]:

ՄՏԱՀՈԳՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՐՏԱՀԱՅՏՈՒՄ

Եթե որևէ անձ նկատում է վարքագիծ, որը, իր կարծիքով, կարող է լինել սույն Վարքագծի կանոնակարգի խախտում կամ այլ կերպ վերաբերում է իրեն, նա պետք է անհապաղ բարձրացնի այդ հարցը: Դա կարելի է անել հետևյալ եղանակներից որևէ մեկով.

- 1. Կապվի [մուտքագրեք Կապալառուի սոցիալական փորձագետի անունը՝ սեռական շահագործման և բռնության /սեռական ոտնձգության հետ կապված համապատասխան փորձով,

կամ եթե այդպիսի անձ չի պահանջվում Պայմանագրով, Կապալառուի կողմից նշանակված մեկ այլ անձ՝ այս հարցերը կարգավորելու համար] գրավոր սույն էլեկտրոնային հասցեով [] կամ հեռախոսով [] նամակով կամ անձամբ [] հասցեով, կամ

2. Զանգահարի [] կապալառուի թեժ գծին (եթե այդպիսին գործում է) և հաղորդագրություն թողնի:

Անձի ինքնությունը գաղտնի կպահվի, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ մեղադրանքների մասին հաղորդումը պարտադիր չէ երկրի օրենսդրությամբ: Կարող են ներկայացվել նաև անանուն բողոքներ կամ մեղադրանքներ, որոնք կքննարկվեն պատշաճ կերպով: Մենք լրջորեն ենք վերաբերվում հնարավոր սխալ վարքագծի մասին բոլոր հաղորդագրություններին և կհետաքննենք և կձեռնարկենք համապատասխան միջոցներ: Մենք կուղղորդենք ծառայություններ մատուցողների մոտ, որոնք կարող են օգնել ենթադրյալ միջադեպն ապրած անձին, ըստ անհրաժեշտության:

Ոչ մի տեսակ վրեժխնդրություն չի լինի որևէ անձի նկատմամբ, ով բարեխղճորեն մտահոգություն է հայտնում սույն Վարքագծի կանոնակարգով արգելված ցանկացած վարքագծի վերաբերյալ: Նման հաշվեհարդարը կլինի սույն Վարքագծի կանոնների խախտում:

Վարքագծի կանոնակարգի խախտումների հետևանքները

Կապալառուի անձնակազմի կողմից սույն Վարքագծի կանոնակարգի ցանկացած խախտում կարող է հանգեցնել լուրջ հետևանքների՝ ընդհուպ մինչև դադարեցումը և հնարավոր ուղղորդումը իրավական մարմիններին:

ԿԱՊԱԼԱՌՈՒԻ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄԻ ՀԱՄԱՐ

Ես ստացել եմ այս Վարքագծի կանոնակարգի պատճենը՝ գրված ինձ համար հասկանալի լեզվով: Ես հասկանում եմ, որ եթե ես որևէ հարց ունեմ սույն Վարքագծի կանոնակարգի վերաբերյալ, կարող եմ կապվել [մուտքագրեք Կապալառուի կոնտակտային անձի անունը, ով գենդերային բնության հետ կապված համապատասխան փորձ ունի]՝ բացատրություն ստանալու նպատակով:

Կապալառուի աշխատակցի անունը [մուտքագրեք անունը]

Ստորագրություն _____

Ամսաթիվ (օր/ամիս/տարի) _____

Կապալառուի լիազոր անձի ստորագրություն

Ստորագրություն _____

Ամսաթիվ (օր/ամիս/տարի) _____