



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԶԲՈՍԱՇՐՋՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԱՐԶԱՅԻՆ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ





ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԶԲՈՍԱՇՐՋՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԱՐԶԱՅԻՆ
ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐԻ ԾՐԱԳԻՐ

[P504282]

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ
ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ

[Դեկտեմբեր, 2025]

Բովանդակություն

Հապավումներ.....	iv
1. ԾՐԱԳՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆԸ	Error! Bookmark not defined.
2. ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԾԱՎԱԼԸ.....	7
3. ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԾՐԱԳՐՈՒՄ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՇԽԱՏՈՒԺԻՆ	8
4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊՈՏԵՆՑԻԱԼ ՎՏԱՆԳՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	13
5. ՀԱԿԻՐՃ ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆԸ.....	19
6. ՊԱՏԱՍԽԱՆԱՏՈՒ ԱՆՁՆԱԿԱԶՄ	32
7. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ.....	37
8. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԲՈՂՈՔՆԵՐԻ ՄԵԽԱՆԻԶՄ	37
9. ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ	40
Հավելված 1: Վարքազծի կանոնակարգի օրինակ	44

Հապավումներ

ԱԱԱ	Աշխատանքի առողջություն և անվտանգություն
ԱԻԱԲ	Արտակարգ իրավիճակների արձագանքման բաղադրիչ
ԱԿԸ	Աշխատուժի կառավարման ընթացակարգեր
ԱԱՏՄ	Առողջության և աշխատուժի տեսչական մարմին
ԲՄ	Բողոքների մեխանիզմ
ԲՍ	Բնապահպանական և սոցիալական
ԲՄԱԱ	Բնապահպանական, սոցիալական, առողջության և անվտանգության
ԲՄԿՇ	Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման շրջանակ
ԲՄԿՊ	Բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլան
ԶՄԵԾ	Զբոսաշրջության և մարզային ենթակառուցվածքների ծրագիր
ԿԶՊ	Կլաստերի Զարգացման Պլան
ՀԲ	Համաշխարհային բանկ
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՏԶՀ	Հայաստանի տարածքային զարգացման հիմնադրամ
ՈԻԿԳ	Ուղղության կառավարման գրասենյակ

1. ԾՐԱԳՐԻ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի զբոսաշրջության և մարզային ենթակառուցվածքների ծրագիրը (ԶՄԵԾ կամ Ծրագիր) բաղկացած է չորս փոխկապակցված բաղադրիչներից, որոնք միասին կիրառվեն կլիմայական դիմակայուն ենթակառուցվածքների հասանելիությունը տեղական համայնքների և այցելուների համար, կբարելավեն ընտրված վայրերի գրավչությունը, հնարավորություն տալով ստեղծել նոր աշխատատեղեր՝ խթանելով տեղական տնտեսության մեջ զբոսաշրջության ոլորտի ներդրմանը:

Բաղադրիչ 1. Ինտեգրված և կայուն կլաստերի զարգացման խթանում բաղադրիչը կֆինանսավորի տեխնիկական աջակցության (ՏԱ), խորհրդատվական ծառայությունները, վերլուծական և տեխնիկական ուսումնասիրությունների աշխատանքները՝ կլաստերի զարգացման պլանների (ԿԶՊ) մշակման և իրականացման համար: Բաղադրիչը նաև կաջակցի ինստիտուցիոնալ կարողությունների ամրապնդմանը և կարողությունների զարգացմանը՝ առաջնահերթ կլաստերներում ընտրված առաջարկների առաջնության, գործարկման և շուկայավարման նպատակով:

Ենթաբաղադրիչ 1.1. ԿԶՊ-ների մշակում: Այս ենթաբաղադրիչը կֆինանսավորի խորհրդատվական ծառայություններ՝ տարածաշրջանային և զբոսաշրջային կլաստերների զարգացման հայեցակարգերի, նախնական իրագործելիության ուսումնասիրությունների և ԿԶՊ մշակման համար: Բաղադրիչը նաև կաջակցի մասնակցային մոտեցումների կիրառմանը՝ տեղական համայնքների հետ խորհրդակցելու և նրանց ներգրավելու նպատակով: Կլաստերի զարգացման ծրագրերի մշակման ընթացքում և դրանց ավարտից հետո կիրականացվեն հանրային իրազեկման արշավներ և դրանց հետ կապված քաղաքացիական ներգրավվածության միջոցառումներ՝ տեղական սեփականության զգացումը խթանելու և տեղեկացված որոշումների կայացումը ապահովելու համար: ԿԶՊ-երը նաև հաշվի կառնեն կանաչ, դիմակայուն և ներառական զարգացման մոտեցումները, քաղաքաշինական և տարածական պլանավորումը, ինչպես նաև գործող տարածաշրջանային և համայնքային զարգացման ծրագրերի հետ համահունչ լինելը: ԿԶՊ-ներից բխող առաջնահերթ միջամտությունները կիրականացվեն Բաղադրիչ 2-ի շրջանակներում:

Ենթաբաղադրիչ 1.2. Ինստիտուցիոնալ ամրապնդում և կարողությունների զարգացում: Այս ենթաբաղադրիչը կաջակցի զբոսաշրջային ակտիվների կայուն շահագործմանն ու կառավարմանը և տեղական տնտեսական զարգացմանը՝ տեխնիկական աջակցության, կարողությունների զարգացման և խորհրդատվության ֆինանսավորման միջոցով, այդ թվում՝ (ա) զբոսաշրջության արժեշղթայի շրջանակներում բրենդավորման, մարքեթինգի և առաջխաղացման գործունեությունների համար ուսուցումների, գործիքների և տեխնիկական աջակցության տրամադրումը, (բ) վայրերի կառավարման ծրագրերի մշակումն ու իրականացումը՝ զբոսաշրջային առաջարկների կայուն շահագործումն ու սպասարկումը ապահովելու նպատակով, և (գ) տեղեկատվության տրամադրումը, տվյալների հավաքագրումն ու տեղական զբոսաշրջության վիճակագրության հաշվետվությունների կազմումը: Ենթաբաղադրիչը նաև կֆինանսավորի զբոսաշրջային ուղղությունների կառավարման գրասենյակների (ՈԻԿԳ) ստեղծումն ու ինստիտուցիոնալ ամրապնդումը՝ տեղական զբոսաշրջության կառավարման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով:

Բաղադրիչ 2 . Աջակցություն կլիմայական առումով ճկուն ենթակառուցվածքներին եւ տեղական տնտեսության մեջ մասնավոր հատվածի մասնակցության խթանում բաղադրիչը նպատակ ունի վերացնել ԿԶՊ-երով հայտնաբերված հիմնական ծառայությունների տրամադրման, ինչպես նաև մարզային զբոսաշրջության զարգացման տեսակետից ծառայությունների բացերը յոթ կլաստերներում: Գործողությունների ընտրությունը հիմնված է լինելու Բաղադրիչ 1-ի շրջանակներում մշակված ԿԶՊ-երի վրա: Ֆինանսավորվելու են տեխնիկատնտեսական հիմնավորումները, ինժեներական և

տեխնիկական տեղագնությունները, կառավարման և վերահսկողության խորհրդատվական ծառայությունները, ճարտարապետական ու ինժեներական նախագծերը, ինչպես նաև շինակարարական աշխատանքները:

Այս բաղադրիչը ներառում է՝

Ենթաբաղադրիչ 2.1. Ենթակառուցվածքների և ծառայությունների վերականգնում և արդիականացում: Այս ենթաբաղադրիչը կֆինանսավորի խորհրդատվական ծառայություններ և շինարարական աշխատանքներ՝ հիմնական ենթակառուցվածքների բարելավման և քաղաքային միջավայրի արդիականացման, կենսապայմանների բարելավման, ինչպես նաև զբոսաշրջային օբյեկտների և դրանց շրջակա տարածքների հասանելիության բարձրացմանն ուղղված միջամտություններ իրականացնելու նպատակով: Ներդրումները կներառեն հետիոտնային գոտիների ընդլայնումը, փողոցների, մուտքային ճանապարհների և կայանատեղիների վերականգնումը, հանրային տարածքների և կանաչ գոտիների գրավչության բարձրացումը, ինչպես նաև համայնքային ենթակառուցվածքների վերականգնումը և արդիականացումը (օրինակ՝ տեղական ջրամատակարարման համակարգերի ընդլայնում և ջրի արդյունավետության բարձրացում, կոյուղու համակարգերի արդիականացում, կեղտաջրերի և անձրևաջրերի կառավարում): Ենթաբաղադրիչը նաև կֆինանսավորի ջերմոցային գազերի (ՋԳ) արտանետումների կրճատմանն ուղղված ներդրումներ, ինչպիսիք են լուսարձակող դիոդային (LED) փողոցային լուսավորության տեղադրումը, կանաչ հանրային տարածքների և ջերմությունը նվազեցնող կանաչ ենթակառուցվածքների ընդլայնումը, հետիոտնային կապերի բարելավումը՝ հիմնական տեսարժան վայրերին ոչ ավտոմոբիլային հասանելիությունը խթանելու համար, ինչպես նաև կանաչ և էկոլոգիապես բարենպաստ այլընտրանքային տրանսպորտային միջոցների խթանումը (օրինակ՝ ճոպանուղիներ, էլեկտրական ավտոբուսներ, հեծանիվներ և այլն): Ենթաբաղադրիչը նաև հնարավորինս կաջակցի վերականգնվող էներգիայի աղբյուրների կիրառմանը, օրինակ՝ արևային կայանների տեղադրմանը նոր և վերականգնվող օբյեկտներում, ինչպես նաև թափոնների կրճատման, ցածրածխածնային նյութերի կիրառման և էներգաարդյունավետության բարձրացման նկատառումների ներառմանը զբոսաշրջային օբյեկտների, թանգարանների և մշակութային ժառանգության օբյեկտների կառուցման կամ վերականգնման ընթացքում:

Ենթաբաղադրիչ 2.2. Մասնավոր հատվածի ներգրավման խթանում, մասնագիտական հմտությունների զարգացում և աշխատատեղերի ստեղծում: Այս ենթաբաղադրիչը կֆինանսավորի հանրային-մասնավոր ներդրումներ (շինարարական աշխատանքներ) և խորհրդատվական ծառայություններ՝ տնտեսական զարգացման և մասնավոր հատվածի ներդրումների համար նպաստավոր միջավայրի բարելավման նպատակով, այդ թվում՝ ծրագրի տարածքներում տեղական մասնավոր հատվածի մասնակցության և գործարարության զարգացման խթանման համար: Ֆինանսավորվող գործունեությունները կներառեն լրացուցիչ հանրային ենթակառուցվածքների բարելավման ապահովումը (այսինքն՝ հանրային-մասնավոր ներդրումներ և հանրային-մասնավոր գործընկերության հնարավորությունների ստեղծում), գործարարության զարգացման համար աստիճանական ֆինանսական աջակցություն (օրինակ՝ համաֆինանսավորվող դրամաշնորհներ), ինչպես նաև մասնագիտական հմտությունների զարգացման ապահովում միկրո, փոքր և միջին ձեռնարկությունների, տեղական համայնքների և զբոսաշրջության ու զբոսաշրջության հետ առնչվող բիզնեսներում ներգրավված այլ աշխատողների համար: Առաջնահերթություն կտրվի խոցելի և անբարենպաստ համայնքներին ու խմբերին (օրինակ՝ կանանց, երիտասարդներին և խոցելի խմբերին, որոնք կարող են չունենալ անհրաժեշտ հմտություններ և հատկապես՝ ֆինանսավորման հասանելիություն):

Բաղադրիչ 3. Ծրագրի կառավարում և գործառնական աջակցություն

Ֆինանսավորումը ներառում է ընդհանուր ծրագրի կառավարման ծախսեր՝ գործառնական ծախսեր, խորհրդատվական և ոչ խորհրդատվական ծառայություններ, տրանսպորտային միջոցներ, ապրանքներ, հաղորդակցություն, իրազեկում, աուդիտներ և վերապատրաստում: Այս բաղադրիչը կֆինանսավորի նախագծի ընդհանուր կառավարման ծախսերը: Դա ներառում է օպերացիոն ծախսերը, խորհրդատվական ծառայությունները, ոչ խորհրդատվական ծառայությունները, տրանսպորտային միջոցները, ապրանքները, հաղորդակցությունը, տեղեկատվական աշխատանքները և ուսուցումները: Այն կֆինանսավորի նաև նախագծի իրականացնող գործակալության ծախսերը՝ նախագծի կառավարման ֆունկցիաները իրականացնելու և ապահովելու համար, որ բոլոր նախագծային գործողությունները համապատասխանում են Բանկի պահանջներին՝ շրջակա միջավայրի, սոցիալական, ֆիդուցիար և տեխնիկական ստանդարտների առումով: Բաղադրիչը նաև կփորձի բարձրացնել նախագծի իրականացնող գործակալության կարողությունները ուսուցման և գիտելիքների փոխանակման գործունեությունների միջոցով: Օպերացիոն ծախսերի շրջանակում, բաղադրիչը նաև թույլ կտա հավելյալ ծախսեր՝ աջակցելու ապագա ներդրումային նախագծերի պատրաստմանը, որոնք կարող են ֆինանսավորվել Բանկի կողմից՝ ըստ անհրաժեշտության:

Բաղադրիչ 4. Արտակարգ իրավիճակների արձագանքման բաղադրիչը (ԱԻԱԲ) թույլ կտա արագորեն վերաբաշխել Ծրագրի չհատկացված միջոցները հրատապ կարիքների համար աղետի (երկրաֆիզիկական, կլիմայական կամ տեխնածին) կամ հանրային առողջության արտակարգ իրավիճակների դեպքում: Այս գրոյական, նախապես նախատեսված մեխանիզմը թույլ կտա անհապաղ վերաբաշխել նախագծի դեռ չբաշխված միջոցները արտակարգ իրավիճակների (գեոֆիզիկական, կլիմայական կամ մարդու կողմից ստեղծված) կամ հանրային առողջության արտակարգ իրավիճակների դեպքում: Նման դեպքեր կարող են լինել ջրհեղեղներ, սելավներ, երկրաշարժեր, երաշտներ և հիվանդությունների բռնկումներ: ԱԻԱԲ-ն հնարավորություն կընձեռի հնարավորություն վերաբաշխելու նախագծի դեռ չհատկացված միջոցները՝ աջակցելու այլ ծրագրային բաղադրիչների ներքո անհապաղ արձագանքման և վերականգնման կարիքներին: Ընդունելի գործողությունների ցանկը կներառվի ԱԻԱԲ ձեռնարկի մեջ, որը պետք է մշակվի մինչև Ծրագրի մեկնարկը: Ֆինանսավորման հատկացումները կկատարվեն այս ցուցակի համաձայն, որը կներառի կարևոր ապրանքներ, շինարարական աշխատանքներ և խորհրդատվական ծառայություններ՝ անմիջական արձագանքման և վերականգնման կարիքների աջակցման համար:

2. ՆՊԱՏԱԿԸ ԵՎ ԾԱՎԱԼԸ

Աշխատանքի կառավարման ընթացակարգերը (ԱԿԸ) պատրաստվել է մոտեցում ձևավորելու և պահանջներ սահմանելու նպատակով, որոնց օգնությամբ կազմակերպվելու է Ծրագրում ընդգրկված աշխատողների կառավարումը՝ ՀՀ օրենսդրության և Համաշխարհային բանկի (ՀԲ) բնապահպանական և սոցիալական ստանդարտների (ԲՄՄ) համաձայն, մասնավորապես «Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների մասին» ԲՄՄ2-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 ԲՄՄ2-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. Ծրագիրն իրականացնող գործակալության կողմից ուղղակիորեն վարձված կամ ներգրավված մարդիկ՝ Ծրագրին առնչվող աշխատանքներն իրականացնելու նպատակով: Հայաստանի տարածքային զարգացման հիմնադրամը (ՀՏԶՀ) կունենա հատուկ թիմ՝ Ծրագրի թիմ (ԾԹ)՝ Ծրագրի ամենօրյա գործունեությունը վարելու համար:

բ. Պայմանագրային աշխատողներ. մարդիկ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել կամ ներգրավված են երրորդ անձանց¹ միջոցով՝ ծրագրի հիմնական գործառնություններին առնչվող աշխատանք կատարելու համար: ՀՏԶՀ-ն կընտրի ՀԲ-ի մրցութային ընթացակարգերի միջոցով և պայմանագրեր կկնքի հետևյալի հետ.

- Անհատ խորհրդատուներ՝ Բաղադրիչ 1-ի ներքո ԿԶՊ-ներ մշակելու և ինստիտուցիոնալ հզորացման և ներուժի զարգացման ՏՄ տրամադրելու համար;
- Նախագծող ընկերություններ՝ Բաղադրիչ 2-ի ներքո տարբեր ենթածրագրերի նախագծեր մշակելու, բնապահպանական և սոցիալական ուսումնասիրություններ իրականացնելու, ներառյալ շրջակա միջավայրի վրա և սոցիալական ազդեցության գնահատման հաշվետվությունների պատրաստում, անհրաժեշտության դեպքում տարաբնակեցման պլաններ (ՏՊ), տեղանքին բնորոշ բնապահպանական և սոցիալական կառավարման պլաններ (ԲՄԿՊ) և այլ հաշվետվությունների մշակումը;
- Շինարարական ընկերություններ շինարարական աշխատանքները իրականացնելու նպատակով, որոնք կհամապատասխանեն ԲՄԿՊ-ների և ԱԿԸ-ի պահանջներին;
- տեխնիկական վերահսկողության ընկերություններ վերահսկելու Կապալառուների գործունեությունը, աշխատանքների համապատասխանությունը տեխնիկական, բնապահպանական, սոցիալական, առողջության և անվտանգության (ԲՄԱԱ) պահանջներին:

Կարող են լինել ենթակապալառուներ, որոնց աշխատողները կդասվեն նույն կատեգորիային և կլինեն վարձող կապալառուների պատասխանատվության ներքո:

գ. Առաջնային մատակարարներ. առաջնային մատակարարներն այն մատակարարներն են, ովքեր Ծրագրի հիմնական գործառնությունների իրականացման համար պահանջվող ապրանքներ և նյութեր են մատակարարում շարունակական հիմունքներով: Առաջնային մատակարարի կողմից վարձված աշխատողը առաջնային մատակարարի աշխատակից է:

դ. Համայնքային աշխատողներ. ներառում են տեղական համայնքի անդամներին, որոնք

¹ Երրորդ կողմը կարող է ներառել կապլ առու ների, ենթակապլ առու ների, գործակալ ների կամ միջնորդների

իրականացնում են համայնքային աշխատանք որպես կամավոր ներդրում ծրագրին: Համայնքների ղեկավարների կողմից կատարված նաև տեղական աշխատանքային խմբեր (ՏԱԽ), որոնք կներառեն տեղացի ներկայացուցիչներ, այդ թվում՝ համայնքների ղեկավարներ, համայնքապետարանի ներկայացուցիչներ, տեղական Հասարակական կազմակերպությունների, առաջադրված ակտիվ բնակիչների և մասնավոր հատվածի ներկայացուցիչներ: ՏԱԽ-ի

- գործունեության համակարգումը կիրականացվի տվյալ մարզի Համայնքի հետ կապի համակարգողի կողմից,

- անդամները կունենան համայնքային աշխատանքի կամ հասարակական գործունեության առնվազն մեկ տարվա փորձ,

- կազմում ներգրավումը կլինի բացառապես կամավորական սկզբունքով՝ բացառելով բռնի /ստիպողական աշխատանքը,

- կազմում կարող են ներգրավվել միայն 18 տարին լրացած անձիք:

Աշխատողների թիվը. Ծրագրի նախապատրաստման ընթացքում իրականացվել է Ծրագրի աշխատողների կանխատեսված գնահատում՝ հիմնվելով Ծրագրի իրականացման համար պահանջվող ուղղակի՝ ԾԹ կազմի վրա, ներառյալ վերահսկող ինժեներները՝ հաշվի առնելով շինարարական աշխատանքների հնարավոր ծավալները, դրանց աշխարհագրական բաշխումը և ինժեներական լուծումները: Տեխնիկական աջակցության նպատակով պահանջվող մարդկային ռեսուրսների թիվը հետագայում կհաստատվեն, երբ հստակ որոշվեն միջամտությունները: Հետևյալ աղյուսակը (Աղյուսակ 1) ուրվագծում է Ծրագրի աշխատողների կանխատեսվող թիվը գործունեության յուրաքանչյուր խմբի համար: Այս փուլում պայմանագրային աշխատողների թիվը հնարավոր չէ գնահատել: Համապատասխանաբար, աղյուսակը կլրացվի հետագա փուլերում՝ նոր կապալառուներով և ենթակապալառուներով, որոնք կներգրավվեն տարբեր ենթաբաղադրիչների իրականացման համար:

Աղյուսակ 1: Ծրագրի աշխատողները

Գործունեություն	Անմիջական աշխատողներ	Պայմանագրային աշխատողներ	Համայնքային աշխատողներ
Ծրագրի կառավարում			
• Ծրագրի ամենօրյա կառավարում և վերահսկում	ՀՏԶՀ-ում Ծրագրի թիմը (ԾԹ) ²	-	-
Տեխնիկական աջակցության			
• Նախագծի ուսումնասիրություններ, ներառյալ տեխնիկատնտեսական հիմնավորման և մանրամասն նախագծի պատրաստում	ՀՏԶՀ	Ընկերություններ, որոնք վարձվում են տեխնիկատնտեսական հիմնավորման և մանրամասն նախագծի պատրաստման համար	ՏԱԽ
• Քաղաքականության և	ՀՏԶՀ	Անհատ խորհրդատու	ՏԱԽ

² ՀՏԶՀ-ի կողմից առաջարկվող Ծրագրի թիմի անձնակազմի թիվը

կանոնակարգերի մշակում			
Ներուժի զարգացում, ներառյալ շահագործման և պահպանման (ՇևՊ) աջակցություն	ՀՏԶՀ	Անհատ խորհրդատու	-
Համագումարների ներգրավվածության գործողություններ	ՀՏԶՀ	Ընկերություններ, որոնք պայմանագրային են նախնական իրագործելիության և մանրամասն դիզայնների մշակման, հսկողության և քաղաքացիական աշխատանքների իրականացման համար	SUԽ
Քաղաքացիական աշխատանքների տեխնիկական վերահսկողություն	ՀՏԶՀ	Ընկերություններ, որոնք պայմանագրային են քաղաքացիական աշխատանքների տեխնիկական վերահսկողության համար	SUԽ
Աշխատանքային գործողություններ			
Հիմնական ենթակառուցվածքի և ծառայությունների վերականգնում			
Զբոսաշրջային վայրերի հասանելիության բարելավում (մոտեցնող ճանապարհներ, ավտոկայանատեղի, փողոցային լուսավորություն և այլն)	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր	
Զբոսաշրջային ծառայությունների և տարածքային ենթակառուցվածքների բարելավում, ինչպես օրինակ խմելու ջրի	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր	

մատակարարում		
• Կոյուղու համակարգի նորացում և անձրևաջրերի հեռացման կառավարում	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր
• Փողոցային լուսավորության և անվտանգության բարելավում	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր
Զբոսաշրջային գրավչությունների բարելավում և տրամադրում		
• Աջակցություն «կանաչ» հաստատություններին	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր
• Թանգարանների և մշակութային ժառանգության արժեքների վերականգնում	ՀՏԶՀ	Շինարարական աշխատանքների պայմանագրեր

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

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը նախատեսում է հատուկ պայմաններով աշխատանքի ընդունել մինչև 18 տարեկան (14-ից 18 տարեկան) անձանց: Որոշ դրույթներ ներկայացված են ստորև.

- 18 տարին չլրացած անձանց համար փորձաշրջան չի նախատեսվում, հոդված 91,
- Աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն սահմանվում է՝ տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան աշխատողների համար՝ շաբաթական 24 ժամ և տասնվեցից մինչև տասնութ տարեկանների համար՝ շաբաթական 36 ժամ, հոդված 140.
- Արտաժամյա աշխատանքներին չեն ներգրավվում, հոդված 144,
- Գիշերային աշխատանքի ներգրավել չի թույլատրվում, հոդված 148,
- Տրամադրվում է լրացուցիչ 30 րոպե ընդմիջում 4 ժամ աշխատանքից հետո, հոդված 153,
- պահանջվում է ծնողի գրավոր համաձայնությունը, եթե աշխատանքի է ընդունվում 16 տարին չլրացած անչափահաս քաղաքացին, հոդված 89:

Աշխատանքներում կարող են ներգրավված լինել աշխատանքային միգրանտներ (ներքին կամ արտերկրյա), որոնք կաշխատեն ծրագրի շրջանակներում՝ թե՛ որպես որակավորված և թե՛ որպես չորակավորված աշխատողներ: Նրանց զբաղվածության բնույթը և թիվը կհստակեցվեն աշխատանքների իրականացման ընթացքում:

Ծրագիրը կընդլայնի կանանց, հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ազգային փոքրամասնությունների ներկայացուցիչների և աղքատ տնային տնտեսությունների զբաղվածության հնարավորությունները:

Աշխատանքային պահանջների ժամանակացույց. Ակնկալվում է, որ ՀՏԶՀ-ի կողմից ԶՄԵԾ-ի իրականացման համար նշանակված հիմնական 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՝ Գյումրիում և Գորիսում ձմռան ցուրտ եղանակին դժվար կլինի որոշ աշխատանքներ կատարել (նոյեմբերի 10-ից մարտի 20-ը ժամանակահատվածում, որը կարող է ավելի երկար լինել): Որոշ շինարարական աշխատանքների համար պահանջում է, որպեսզի ջերմաստիճանը $+5^{\circ}\text{C}$ -ից բարձր լինի, ինչպես օրինակ՝ ասֆալտապատման աշխատանքները: Սրանք վերաբերում են Բաղադրիչ 2-ի շրջանակներում իրականացվող աշխատանքներին: Մինչդեռ Բաղադրիչ 1-ի, ինչպես նաև Բաղադրիչ 2-ի շրջանակներում ինստիտուցիոնալ հզորացման և կարողությունների զարգացման աշխատանքները կշարունակվեն տարվա բոլոր եղանակներին:

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 $+40^{\circ}\text{C}$ -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 օրենսգրքը 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 հսկողություն:

4. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊՈՏԵՆՑԻԱԼ ՎՏԱՆԳՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Ծրագրային գործողություններ

Ծրագրի շրջանակում կկատարվեն լայնածավալ շինարարական աշխատանքներ և ենթակառուցվածքների զարգացման միջոցառումներ՝ նախանշված յոթ առաջնահերթ կլաստերներում՝ կլիմայական դիմակայուն ենթակառուցվածքների բարելավման, հիմնական ծառայությունների արդիականացման և զբոսաշրջության վրա հիմնված տեղական տնտեսական զարգացման խթանման համար: Այս գործողությունների մեջ մտնում է տրանսպորտային ենթակառուցվածքների վերականգնումն ու արդիականացումը, ինչպիսիք են ճանապարհները, կամուրջները, հետիոտնային երթուղիները; փողոցային լուսավորության, անձրևաջրերի կառավարման համակարգերի և այլ ենթակառուցվածքների բարելավումը; ինչպես նաև ջրամատակարարման, կոյուղու, կեղտաջրերի և հեռահաղորդակցության համակարգերի արդիականացումը: Ներդրումները նաև ուղղվելու են հանրային տարածքների, պուրակների և կանաչ գոտիների բարելավմանը, զբոսաշրջությանը վերաբերող օբյեկտների զարգացմանը՝ ներառյալ ՈւԿԳ-ներ, թանգարաններ և մշակութային ժառանգության ենթակառուցվածքներ: Բոլոր գործողությունները կկազմակերպվեն նախնական իրագործելիության ուսումնասիրությունների, տեղանքի ուսումնասիրությունների, ինժեներական նախագծերի և այլ տեխնիկական գնահատականների հիման վրա, ինչպես նաև Ծրագրի 1-ին բաղադրիչի շրջանակում մշակված ԿԶՊ հիման վրա:

Ծրագրի շրջանակում շինարարական աշխատանքները կիրականացվեն նմանատիպ հաջորդականությամբ, սկսելով տեղանքի նախապատրաստմամբ՝ ներառյալ մաքրում, ժամանակավոր ցանկապատում և ժամանակավոր օբյեկտների կազմակերպում, որոնց կհաջորդեն հողային աշխատանքներ՝ փորում, հարթեցում և ետլիցք: Հաջորդ փուլում կիրականացվեն հիմքային և կառուցվածքային աշխատանքներ՝ ներառյալ բետոնային աշխատանքներ, ամրացում և կառուցվածքային աշխատանքներ: Կկատարվի կոմունալ ցանցերի տեղադրում՝ ջրատար, կոյուղի, էլեկտրականություն և հեռահաղորդակցություն, որից հետո կհաջորդեն ճանապարհաշինական և քաղաքային ենթակառուցվածքների աշխատանքները՝ ենթաշերտի պատրաստում, ասֆալտապատում և եզրաքարերի տեղադրում: Կկառուցվեն կամ կարդիականացվեն ջրահեռացման համակարգերը՝ ներառյալ հորեր և ջրահեռացման գծեր: Շենքերի և մշակութային ժառանգության վերականգնման աշխատանքները կներառեն կառուցվածքային ամրապնդում, տանիքների աշխատանքներ, ներքին ավարտական աշխատանքներ և մեխանիկական, էլեկտրական և ջրամատակարարման համակարգերի տեղադրում: Փողոցային լուսավորության և էլեկտրական ենթակառուցվածքների տեղադրումը կիրականացվի սյուների տեղադրմամբ, մալուխների անցկացման և սարքավորումների ամրացման աշխատանքների միջոցով: Հաջորդիվ կիրականացվեն կանաչապատման և հանրային տարածքների բարելավման աշխատանքներ՝ ներառյալ ոռոգման համակարգեր, տնկումներ, քարապատում և հարդարման տարրերի տեղադրում: Վերջապես, ենթածրագրերը կավարտվեն տեղանքի վերականգնմամբ, աղբի հեռացմամբ և վերջնական ստուգմամբ:

Հաջորդիվ բաժիններում ներկայացված են կանխատեսվող հիմնական ռիսկերը և դրանց դեմ առաջարկվող մեղմման միջոցառումները:

Բնորոշ վտանգներ. Բաղադրիչ 2-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 ելք: Երկարատև բազմաթիվ ազդեցություններ կարող են հանգեցնել վնասվածքների, որոնք համադրելի են նշանակությամբ և հետևանքներով: 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:

Վերոնշյալ ռիսկերը կգնահատվեն տեխնիկատնտեսական հիմնավորումների և մանրամասն նախագծերի պատրաստման շրջանակում: Կմշակվեն մեղմացնող միջոցառումներ որպես նախագծի մաս՝ ներառյալ աշխատանքների բնութագրերը և ժամանակացույցը, տեղակայումը, անձնակազմի որակավորումը և այլն:

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):

Ռիսկեր ուղղակի աշխատողների համար. Ակնկալվում է, որ անմիջական աշխատողների հետ կապված աշխատանքային ռիսկերը ցածր կլինեն՝ հաշվի առնելով այն փաստը, որ ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությունները, մասնավորապես ՀՏԶԶ-ն, 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 OHS ռիսկերի նկատմամբ:

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

Ռիսկեր անմիջական աշխատողների համար. Ակնկալվում է, որ անմիջական աշխատողների հետ կապված աշխատանքային ռիսկերը ցածր կլինեն՝ հաշվի առնելով այն փաստը, որ Ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությունները, մասնավորապես, ՀՏԶԶ-ն, 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 մեծացվում են հետևյալ գործոնների պատճառով՝ աշխատատեղի ժամանակավոր կամ կարճաժամկետ բնույթ, տեղանքի հատուկ վտանգների նկատմամբ սահմանափակ ծանոթություն, անվտանգության և առողջապահության ընթացակարգերի վերաբերյալ հնարավոր անբավարար ուսուցում կամ ուղղորդում, անհատական պաշտպանության միջոցներին հասանելիության սահմանափակում և հիմնական աշխատուժի հաղորդակցման ու հսկողության թերացումներ: Լրացուցիչ ռիսկային գործոններ են տեղամասի մաքրության թերացումները, ծանր տեխնիկայի օգտագործումը, բարձրության վրա աշխատանքը, աղմուկը և փոշին, ֆիզիկական վտանգները, ինչպես օրինակ ընկնող օբյեկտները, վտանգավոր նյութերը, ինչպիսիք են ցեմենտը, վառելիքները, ներկերը, լուծիչները և հատկապես

ասբեստը, ինչպես նաև գործիքներից, մեքենաներից և էլեկտրական աշխատանքներից էլեկտրական վտանգներին ենթարկվելը:

Այս գործոնները մեծացնում են դժբախտ պատահարների, վնասվածքների և աշխատանքի հետ կապված առողջության ու անվտանգության ռիսկերի հավանականությունը: Կարևոր մեղմման միջոցառումներն են՝ հատուկ ներածական և ուսուցողական ծրագրերի կազմակերպում, շարունակական հսկողություն, խստորեն պահպանվող հիգիենա, անվտանգության աշխատանքային ընթացակարգերի կիրառումը քանդման, էլեկտրական աշխատանքների և բարձրության վրա աշխատանքի համար, համապատասխան ԱՊՄ-ի տրամադրում և օգտագործման վերահսկողություն, փոշու և աղմուկի վերահսկման միջոցառումներ, վտանգավոր նյութերի անվտանգ կիրառություն և պահպանություն, ինչպես նաև ՀԲ-ի ԲՄՄ2 ստանդարտներին համապատասխանություն:

Էլեկտրահարման վտանգներ:

Բաղադրիչ 2-ի ներքո նախագծային գործունեության հետ կապված ընդհանուր ԱԱՊ ռիսկերը մանրամասն ներկայացված են Սեղան 2-ում:

Աղյուսակ 2. Աշխատանքին առնչվող ռիսկեր և դրանցից խուսափելու առաջարկություններ

Աշխատանքի ռիսկեր	Ծրագրի գործունեությունը	Առաջարկություններ խուսափելու համար
Պտտվող և շարժվող սարքավորումներ, ինչպես նաև արդյունաբերական տրանսպորտային միջոցների վարում	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ	• Կիրառել սարքավորումների կողպման և պիտակավորման (Lock-Out/Tag-Out) ընթացակարգեր: • Տեղադրել պաշտպանիչ ծածկեր շարժվող մասերի վրա: • Ուսուցանել աշխատողներին և իրականացնել ամենօրյա ստուգումներ: • Նշանակել պատասխանատու անձ շարժվող սարքավորումների կարգավորման համար և ապահովել դրանց շարժի կարգավորումն ու վերահսկումը: • Սահմանել արագության սահմանափակումներ, տեղադրել նշաններ, կոններ և արգելապատնեշներ: • Ապահովել ազդանշանային համակարգերի աշխատանքային վիճակը: • Աշխատողները պարտադիր պետք է կրեն բարձր տեսանելիության ԱՊՄ: • Սարքավորումները պետք է հազեցած լինեն կրակմարիչով, առաջին օգնության պայուսակով և հաղորդակցման սարքով:

Աղմուկ	Ենթակառուցվածքների քանդում, աղմկոտ սարքավորումների երկարատև կիրառում, հերատումներ	• Տրամադրել լսողության պաշտպանության միջոցներ: • Վերահսկել աղմուկի մակարդակները: • Կազմակերպել աշխատողների հերթափոխը և տեղադրել աղմուկը նվազեցնող պատնեշներ:
Թրթռում	Շինարարական աշխատանքներ, որոնք պահանջում են ձեռքով էլեկտրական սարքերի օգտագործում	• Հնարավորության դեպքում օգտագործել ցածր թրթռում ունեցող գործիքներ և սարքավորումներ: • Պարբերաբար սպասարկել և տեխնիկական զննում անցկացնել սարքավորումները՝ թրթռումների արտանետումները նվազեցնելու նպատակով: • Տրամադրել հակաթրթռումային ձեռնոցներ՝ ձեռք-թև թրթռումներից պաշտպանվելու համար: • Սահմանափակել ազդեցության տևողությունը և կազմակերպել ընդմիջումներ:
Էլեկտրական	Բոլոր տեսակի շինարարական աշխատանքների ընթացքում, որոնք պահանջում են էլեկտրական սարքերի, լարերի և մալուխների օգտագործում	• Նշագրել լարվածության տակ գտնվող լարերը: • Պարտադրել սարքավորումների կողպման և պիտակավորման (Lockout/Tag-Out) ընթացակարգերի կիրառումը: • Օգտագործել հողանցված գործիքներ և հոսանքի արտահոսքի պաշտպանիչ անջատիչներով շղթաներ: • Ամենօրյա ստուգել մալուխների և լարերի վիճակը: • Պաշտպանել սարքավորումները խոնավությունից:
Վտանգներ աչքերի համար	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ	• Տրամադրել անվտանգության ակնոցներ, պաշտպանիչ ակնոցներ և վահաններ: • Տեղադրել մեքենաների պաշտպանիչ ծածկեր:
Եռակցում/շոգ աշխատանք	Եռակցում պահանջող աշխատանքներ	• Տրամադրել եռակցման պաշտպանիչ դիմակներ: • Նշանակել «տաք աշխատանքների»

		հատուկ գոտի: • Ընտրել անվտանգ վայր՝ հեռու այրվող նյութերից: • Տարածքը հստակ նշել համապատասխան ցուցանակներով («Տաք աշխատանքների գոտի»): • Ապահովել պատշաճ օդափոխություն՝ ծխի և գոլորշիների հեռացման համար: • Հեռացնել կամ պաշտպանել այրվող նյութերը սահմանված շառավղում (սովորաբար 10–15 մետր): • Անհրաժեշտության դեպքում տեղադրել կրակադիմացկուն պատնեշներ կամ եռակցման վարագույրներ: • Պահպանել և հասանելի տեղում ապահովել կրակմարիչներ:
Աշխատանքային միջավայրի ջերմաստիճանը	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ, ներսի և դրսի աշխատանքներ	• Ապահովել ստվեր և խոնավություն՝ ջրային մատակարարում: • Կարգավորել աշխատանք-ընդմիջում ցիկլերը: • Ապահովել պատշաճ օդափոխություն: • Ուսուցանել աշխատողներին ջերմային և ցուրտ սթրեսի մասին:
Էրգոնոմիկա, կրկնվող շարժում, ձեռքով բեռնաթափում	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ	• Օգտագործել մեխանիկական սարքեր, որտեղ հնարավոր է: • Ուսուցանել ճիշտ ծանրաբեռնման տեխնիկան: • Կազմակերպել աշխատանքի հերթափոխներ: • Բարելավել աշխատանքային վայրի դիզայնը:
Աշխատանք բարձրության վրա	Շենքերի/ թանգարանների վերականգնում	• Տեղադրել պաշտպանիչ ցանկապատեր/փայտամածներ: • Պահանջել անվտանգության գոտիների օգտագործում: • Ստուգել փայտամածները: • Տրամադրել համապատասխան ուսուցում աշխատողներին:
Լուսավորություն	Ներսի վերականգնման աշխատանքներ	• Ապահովել բավարար լուսավորություն:

		• Տրամադրել հատուկ լուսավորում աշխատանքային վայրերում: • Պահպանել և սպասարկել լուսավորության սարքավորումները:
Օդի որակ	Ներսի վերականգնման աշխատանքներ	• Օդափոխել օդափոխիչների/վակուումների միջոցով, եթե անհրաժեշտ է: • Տրամադրել շնչառական ԱՊՄ-ներ: • Վերահսկել օդի որակը, եթե պահանջվում է:
Հրդեհ և պայթյուններ	Բաղադրիչ 2-ի ներքո շինարարական աշխատանքներ, ներսի և դրսի աշխատանքներ	• Այրվող նյութերը պահպանել անվտանգ պայմաններում: • Տեղադրել կրակմարիչներ և ուսուցանել աշխատողներին: • Արգելել ծխելը այրվող նյութերի մոտակայքում:
Ասբեստ պարունակող նյութեր (ԱՊՆ)	Քանդման և ապամոնտաժման աշխատանքներ Բաղադրիչ 2-ի ներքո	• Տրամադրել ուսուցում ասբեստի անվտանգ մշակման վերաբերյալ վերահսկող ընկերության կողմից: • Կրել ամբողջական պաշտպանիչ հանդերձանք՝ հատուկ հագուստ, կոշիկներ, ձեռնոցներ և գլխարկներ: • Կրել շնչապահիչներ և պաշտպանիչ ակնոցներ: • Ջրել այն մակերեսները, որոնց վրա կատարվում է ասբեստի հետ աշխատանքը: • Մինիմալացնել ասբեստի կառուցվածքների մասնատումը՝ անպետք փոշու առաջացումը կանխելու համար: • Փաթեթավորել և նշել ասբեստը: • Ապահովել նյութերի անվտանգ պահպանում շինհրապարակում: • Օգտագործել ծածկված կամ փակ բեռնատարներ՝ վերջնական հեռացման վայրեր տեղափոխելու համար:

18 տարեկանից ցածր անձինք Ծրագրում աշխատանքի չեն ընդունվի: Սեռական շահագործման և չարաշահման և սեռական ոտնձգության (ՄՇԶ/ՄՈ) ռիսկը գնահատվում է որպես ցածր: Գնահատումը հիմնված է ազգային օրենսդրության վերանայման և երկրում ՄՇԶ/ՄՈ 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: Այն դեպքերում, երբ աշխատանքներում ներգրավված են 15-ից 18 տարեկան աշխատողներ, աշխատանքային պայմանների ռիսկի գնահատումը և ԱԱԱ միջոցառումների դրույթները և դրանց կիրարկումը նույնպես կարող են սահմանափակվել:

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:

Համայնքային աշխատողներ. ՏԱԽ-ը ներգրավված կլինի Բաղադրիչ 1-ի ներքո ԿԶՊ-ների պատրաստման ողջ ընթացքում՝ որպես խորհրդատվական խումբ խորհուրդ տալու և ուղղորդելու ԿԶՊ-ների մշակման, միջամտությունների առաջնահերթության որոշման վերաբերյալ, ինչպես նաև մշակված վերջնական ԿԶՊ-ների հանդեպ տեղական մակարդակում սեփականության զգացմունքի բարձրացման նպատակով: ՏԱԽ-ը նաև կծառայի որպես առանցքային օղակ տեղական համայնքների համար՝ տրամադրելու հետադարձ կապ կամ մտահոգություններ՝ կապված Բաղադրիչ 2-ի շրջանակներում շինարարական աշխատանքների նախապատրաստման, տեխնիկական նախագծման և իրականացման, ինչպես նաև աշխատանքի որակի հետ կապված հարցերի հետ՝ համագործակցելով ՀՏԶՀ-ի, կապալառուների և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ: Բացի այդ, ՏԱԽ-ը պատասխանատու կլինի կլաստերներում իրականացվող գործողությունների առաջընթացի վերաբերյալ համայնքին կանոնավոր կերպով իրազեկելու և տեղական մակարդակում բողոքները կառավարելու համար:

5. ՀԱԿԻՐՃ ԱՆԴՐԱԴԱՐՁ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆԸ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (2001թ.) ընդհանուր առմամբ համահունչ է միջազգային լավ փորձին և համապարփակ է՝ Աղյուսակ 3-ում ամփոփված որոշ բացերով: Հատուկ դրույթները, որտեղ աջակցումը երաշխավորված է, ներառում է անապահով և խոցելի խմբերի պաշտպանությունը: Դրանք ներառում են օտարերկրյա աշխատողներ, կին աշխատողներ, սեռական ոտնձգությունների վտանգի տակ գտնվող աշխատողներ, տարբեր սեռական կողմնորոշման 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 Հայաստանի Հանրապետության Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը (ԱԱՏՄ): Այնուամենայնիվ, աշխատանքի տեսչական ծառայությունների վերջին բարեփոխումները հանգեցրին նրանց համապատասխան մանդատների և կազմակերպչական կարողությունների փոփոխությունների: 2013 թվականին աշխատանքի և առողջապահական տեսչության գործառնությունների միաձուլումից հետո աշխատանքի տեսուչները չունեն չհայտարարված ստուգումներ իրականացնելու մանդատ: 2015 թվականից աշխատանքային տեսչությունները սահմանափակվել են միայն այն դեպքերով, երբ բողոքներ են լինում ԱԱԱ-ի խախտումների վերաբերյալ: ԱԱՏՄ-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 ԱԱՏՄ-ում աշխատում էր 95 տեսուչ:

Ծրագրին առնչվող հատուկ ոլորտների գնահատումը ներկայացված է ստորև՝

Աղյուսակ 3: Աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների կանոնակարգման վերլուծություն

Մտահոգման ոլորտը	Դրույթներ	Վերլուծություն	Լրացուցիչ միջոցառումներ
Աշխատանքային պայմաններ և աշխատողների հարաբերությունների կառավարում			
Աշխատանքի պայմաններ	Աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը կնքում են աշխատանքային 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:		
Առանց խտրականության հավասար հնարավորություն	Տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մասին օրենքը (2013թ.) արգելում է սեռով պայմանավորված խտրականությունն աշխատանքի մեջ:	Աշխատանքային օրենսգիրքը բացահայտորեն չի պահանջում հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրություն և չի ներառում ուղղակի և անուղղակի խտրականության սահմանումներ, որոնք այնուհետև կարգավորվեն այլ օրենքներով:	
Աշխատանքային ժամեր	Շաբաթական 40 ժամ - Աշխատանքային օրենսգիրքն արգելում է երկու օր անընդմեջ չորս ժամից ավելի պարտադիր արտաժամյա աշխատանքը և սահմանափակում է արտաժամյա աշխատանքը մինչև տարեկան 180 ժամ:		
Աշխատավարձ	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 փոխանցումների համար կանխավճարների չծախսված և ժամանակին վերադարձված գումարները և աշխատողի պատճառած վնասների փոխհատուցումը (աշխատավարձի նվազեցումը չպետք է գերազանցի հիսուն տոկոսն աշխատողի ամսական աշխատավարձից):
Արտաժամյա վարձատրություն	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: Տոնական օրերին կատարված աշխատանքների համար վարձատրվում է ժամային (օրական) դրույքաչափի առնվազն կրկնապատիկը:

Հանգստի Ժամանակահատվածներ	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:	
Արձակուրդ	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 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:	
Ապահովագրություն	Թեև ՀՀ-ն վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) հիմնական կոնվենցիաները, Աշխատանքային օրենսգիրքը չի ընդգրկում դրույթներ առողջության պարտադիր	Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքում առկա են բացեր առողջության ապահովագրության

	ապահովագրության վերաբերյալ, քանի որ երկրում դեռևս չի գործում առողջության պարտադիր ապահովագրության համարկարգը	առումով	
Կոլեկտիվ բանակցություններ	Աշխատողներն իրավունք ունեն ստեղծելու և միանալու անկախ արհմիություններին և կատարել կոլեկտիվ բանակցություններ:		
Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում	Դադարեցման հատուկ պայմանները կարգավորվում են Աշխատանքային օրենսգրքով: Գործատուների կողմից կամայական դադարեցումը արգելվում է:	Թեև Աշխատանքային օրենսգիրքը պահանջում է աշխատանքից ազատվելու մասին ծանուցում և օրենքով սահմանված վճարումներ վճարել աշխատողին աշխատանքից ազատման օրը կամ դրանից առաջ, կոնկրետ ժամկետներ ամբողջությամբ նախատեսված չեն դադարեցման բոլոր հիմքերի համար:	
Աշխատուժի պաշտպանություն			
Նվազագույն տարիք	Լիաժամկետ աշխատանքի համար նվազագույն աշխատանքային տարիքը 16 տարին է, և օրենքն արգելում է երեխաների աշխատանքի վատթարագույն ձևերը:		
Մանկական աշխատանք	Հայաստանը վավերացրել է երեխաների աշխատանքին վերաբերող միջազգային կոնվենցիաները: 14-ից 16 տարեկան երեխաները կարող են աշխատել ծնողի կամ օրինական խնամակալի գրավոր համաձայնությամբ: Աշխատանքային	Աշխատանքային օրենսգիրքը բացահայտորեն չի պահանջում գործատուներից 14-ից 18 տարեկան երեխային աշխատանքի ընդունելիս	Ռիսկերի գնահատում կպահանջվի, եթե Ծրագրի գործողությունները նախատեսում են 14-ից 18 տարեկան երեխաների ներգրավում, որը

	շաբաթվա առավելագույն տևողությունը 24 ժամ է 14-ից 16 տարեկան երեխաների համար և 36 ժամ՝ 16-ից 18 տարեկան երեխաների համար: Մինչև 18 տարեկան երեխաները գիշերը կամ տոն օրերին չեն կարող արտաժամյա աշխատել վնասակար, ծանր կամ վտանգավոր պայմաններում: Անչափահաս քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս գործատուն պարտավոր է պահանջել առողջական վիճակի մասին տեղեկանք:	համապատասխան ռիսկերի գնահատում իրականացնել այնպիսի ասպեկտներով, ինչպիսիք են ԱԱԱ-ն, աշխատանքի բնույթը և վերադասի կողմից վերահսկումը:	կիրականացվի ՀՏՁՀ-ի և/կամ ՀՏՁՀ-ի կողմից վարձված երրորդ կողմի խորհրդատուների սերտ վերահսկողությամբ: Բոլոր կատեգորիաների աշխատողների աշխատանքի ընդունվելուց առաջ կարող է կիրառվել տարիքի ստուգման մեխանիզմ:
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:		Կիրառելի չէ: Ծրագիրը չի նախատեսում հարկադիր և/կամ պարտադիր աշխատանք:
Պաշտպանություն խոցելի խմբերին		Թեև Աշխատանքային օրենսգիրքը կիրառելի է Հայաստանի բոլոր քաղաքացիների և երկրում աշխատող այլ անձանց, այդ թվում՝ օտարերկրացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց նկատմամբ, Օրենսգիրքը կիրառելի չէ օտարերկրյա աշխատողների նկատմամբ, ովքեր	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

		աշխատանքային հարաբերություններ են կնքում արտերկրում գտնվող օտարերկրյա կազմակերպության հետ, բայց գործում են Հայաստանում: Այս բացը գործոն կհանդիսանա, եթե Ծրագիրը ներգրավի օտարերկրյա կապալառուների, որոնք աշխատողները կաշխատեն արտերկրից:	պայմանագրային աշխատողների համար ԲԼՄ-ն կօգտագործվի աշխատավայրի հետ կապված խնդիրների վերաբերյալ բողոքները լուծելու համար: Աշխատողների ԲԼՄ-ն կօգտագործվի նաև ՄՇԶ/ՍՈ հետ կապված բողոքները ստանալու և լուծելու համար:
ՄՇԶ/ՍՈ	Աշխատավայրում ՄՇԶ/ՍՈ վարքագծի արգելքը նախատեսված է Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հնարավորությունների մասին օրենքով և վերանայված աշխատանքային օրենսգրքով (ներդրվել է 2023 թվականի մայիսին): Աշխատանքային օրենսգիրքը ՄՇԶ/ՍՈ-ն ճանաչում է որպես աշխատանքային կարգապահության կոպիտ խախտում, որը պահանջում է կարգապահական տույժեր: ՄՇԶ/ՍՈ վերապրածներին աշխատավայրում տրամադրվում է ամենամյա արձակուրդ իրենց խնդրանքով, անկախ աշխատանքի ժամանակաշրջանից:	Գործող իրավական դաշտը չի ներառում աշխատավայրում quid pro quo ³ տարրեր: Ավելին, Քրեական օրենսգիրքը (2021) չի քրեականացնում ՍՈ որպես պատժելի արարք: Աշխատանքային օրենսգիրքը չի առաջարկում վերապրածների պաշտպանության լրացուցիչ մեխանիզմներ:	Անմիջական և պայմանագրային աշխատողների համար ԲԼՄ-ն կգործի նաև Սեռական շահագործման և չարաշահման և սեռական ոտնձգությունների հետ կապված բողոքների դեպքում: Այս մեխանիզմի կիրառման նպատակը ՄՇԶ/ՍՈ կանխարգելումն է և բողոքներին արձագանքելը: Միջոցառումները վերաբերում են ՄՇԶ/ՍՈ-ի առումով բարձր ռիսկային ծրագրերում

³ Լափներեն սրտնայ տույժ ուն, որը նշանակում է «ինչ-որ բան ինչ-որ բանի դիմաց»

			աշխատանքների գնումներին: Նոր միջոցառումների համաձայն կապալառուները և ենթակապալառուները պատասխանատվություն են կրում իրենց պայմանագրերում ՄՇԶ/ՍՈ կանխարգելման և դրանց արձագանքման պարտավորությունների իրականացման համար:
Աշխատանքի անվտանգություն և առողջություն			
Անվտանգ աշխատանքային գործելակերպեր	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 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	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 անապահով աշխատանքային	Հայտնաբերված բացերը արծարծվում են որպես ԱԿԸ քաղաքականության և ընթացակարգերի մաս: Սա 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, ներառյալ

	փորձագետների հավաքագրումը, ԱԱԱ հանձնաժողովների նշանակումը և աշխատողներին ԱԱԱ ռիսկերի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը:	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:	առաջին օգնության դեղատուփի մշտական առկայություն. iv) առանձին հարմարություններ տղամարդկանց և կանանց համար, ըստ հնարավորության, ինչպիսիք են լվացարանները, քնելու վայրերը և այլն:
Դժբախտ պատահարներ և միջադեպեր	Աշխատանքային օրենսգիրքը ներառում է դրույթներ դժբախտ պատահարների և միջադեպերի մասին գործատուին և ոստիկանությանը հայտնելու վերաբերյալ:	Կատարվում է ծառայողական քննություն՝ պարզելու աշխատավայրում մասնագիտական հիվանդությունների և դժբախտ պատահարների պատճառները: Աշխատանքային հիվանդությունները և դժբախտ պատահարները ենթակա են պարտադիր գրանցման գործատուի	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,

կողմից: Սա վերաբերում է պաշտոնապես գրանցված անձնակազմին:

ներառյալ՝ առանց սահմանափակման գենդերային բոնության մասին որևէ պնդում և/կամ սեռական շահագործում, չարաշահում և ոտնձգություն (ԳԲ/ՄՇՁՈ), Ծրագրին առնչվող աշխատանքային դժբախտ պատահարներ կամ մահվան դեպքեր, կամ աշխատանքային գործադուլներ և սոցիալական անկարգություններ. նշելով անհապաղ ձեռնարկված միջոցները կամ նախատեսվող գործողությունները լուծման համար:
Բանկը պետք է տեղեկացվի միջադեպի կամ պատահարի մասին իմանալուց հետո 48 ժամվա ընթացքում՝ ՀԲ-ի Շրջակա միջավայրի և սոցիալական պատահարների արձագանքման գործիքակազմի (ԲՄՊԱԳ/ESIRT) համաձայն:
Միջադեպի մասին հաշվետվությունը

			կտրամադրվի Բանկի համար ընդունելի ժամկետներում, ինչպես պահանջվում է:
Բողոքների 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 (ԲՄ) մասին հավաքագրման պահին և մեխանիզմի օգտագործման դեպքում նրանց ցանկացած հաշվեհարդարից պաշտպանելու նպատակով ձեռնարկվող միջոցների մասին: Ծրագիրը կսահմանի ԲՄ GM 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 ենթաձրագրերի գործիքները, ինչպիսիք են՝ տեղանքին հատուկ ԲՄԿՊ, Կապալառուի ԲՄԿՊ, վարքագծի կանոնները, Մարդկային ռեսուրսների (ՄՌ) ուղեցույցը և այլն պետք է հիմնվեն ԱԿԸ դրույթների վրա:

Ծրագրի մակարդակով ՀՏՁՀ-ն կստանձնի ընդհանուր պատասխանատվությունը՝ 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 ԶՄԵԾ-ն իրականացվում է ՀՏՁՀ-ի կողմից, ՀՏՁՀ-ն կրելու է հիմնական պատասխանատվությունը ինստիտուցիոնալ պայմանավորվածությունների, ԱԿԸ-ի իրականացման և մշտադիտարկման համար: ՀՏՁՀ-ն կորոշի յուրաքանչյուր բաղադրիչի ներքո ենթաձրագրի միջամտությունները. գնումների ընթացակարգով ձեռք կրերի խորհրդատուներ և կապալառուներ, կատարաստի ենթաձրագրի նախագծեր և մրցութային փաստաթղթեր, ինչպես նաև ձեռք կրերի շինարարական աշխատանքների և տեխնիկական հսկողության կապալառուներ: ՀՏՁՀ-ն պատասխանատու կլինի կապալառուի և տեղանքի հսկողության, տեխնիկական որակի ապահովման, հավաստագրման և աշխատանքների վճարման համար: ՀՏՁՀ-ն կապահովի աշխատանքի կառավարման ընթացակարգերի ինտեգրումը գնումների պայմանագրերի գործընթացներում: ՀՏՁՀ-ն պատասխանատու կլինի իրականացնելու կամ օգնելու խորհրդատուներին ԲՄ գնման գործընթացում, ըստ անհրաժեշտության և հաստատելու սքրինինգի արդյունքները և հետագա ԲՄԿՊ, ինչպես նաև վերահսկելու ԲՄ ռիսկի նվազեցման բոլոր միջոցառումները, ներառյալ ԱԿԸ-ով սահմանված միջոցառումները: ԱԿԸ-ի իրականացման մշտադիտարկումը և վերահսկողությունը կկատարվի ՀՏՁՀ-ի ԲՄ թիմի սոցիալական մասնագետի կողմից:

Սոցիալական հարցերի և բնապահպանության մասնագետները կվերլուծի Ծրագրի աշխատանքների հետ կապված ռիսկերը և կվերահսկի ԱԿԸ-ի իրականացումը:

ՀՏՁՀ-ն կընդգրկի ԲՄ 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 տևողությունը և աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ ՄՖԿ/ՀԲ Շրջակա միջավայրի առողջության և անվտանգության ընդհանուր ուղեցույցներին (ՇՄԱԱԸՈՒ/EHSGs): Կապալառուն կընդունի ենթաձրագրի համար առաջարկվող ԲՄ ռիսկի նվազեցման բոլոր միջոցառումները: Ցանկացած պայմանագրի համար հայտ ներկայացնելուց առաջ կապալառուն պետք է ներառի ԲՄԿԾ-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:

Առաջնային մատակարարներ ունենալու դեպքում կապալառուները պետք է ապահովեն, որ աշխատանքի հետ կապված ռիսկերը, հատկապես երեխաների և հարկադիր աշխատանքը, ինչպես նաև առաջնային մատակարարման աշխատողների կողմից ծրագրի անվտանգության լուրջ խնդիրները կառավարվեն ԲՄՄ2-ի պահանջներին համապատասխան: ՀՏԶՀ-ն և բոլոր կապալառուները/իրականացնողները գնումներ կկատարեն օրինական գրանցված մատակարարներից: Օրինական գրանցումը երաշխավորում է, որ ընկերությունը իրավաբանորեն պարտավոր է հետևել Հայաստանում գործող աշխատանքային օրենսդրությանը, ինչը հնարավորություն է տալիս ենթադրել, որ մատակարարի ընկերությունում աշխատանքային օրենսդրության հիմնական պահանջները կիրառվում են:

ՀՏԶՀ-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 և կարգապահական գործելակերպը):

2. Հալածանքը, ահաբեկումը և/կամ շահագործումը կկանխարգելվի կամ պատշաճ կերպով կլուծվի.

ա. Պաշտպանության և աջակցության հատուկ միջոցները խտրականությունը վերացնելու կամ որոշակի աշխատանքի համար ընտրությունը խտրականություն չեն համարվի,

բ. Ծրագրի անապահով աշխատողներին կտրամադրվի հատուկ պաշտպանություն:

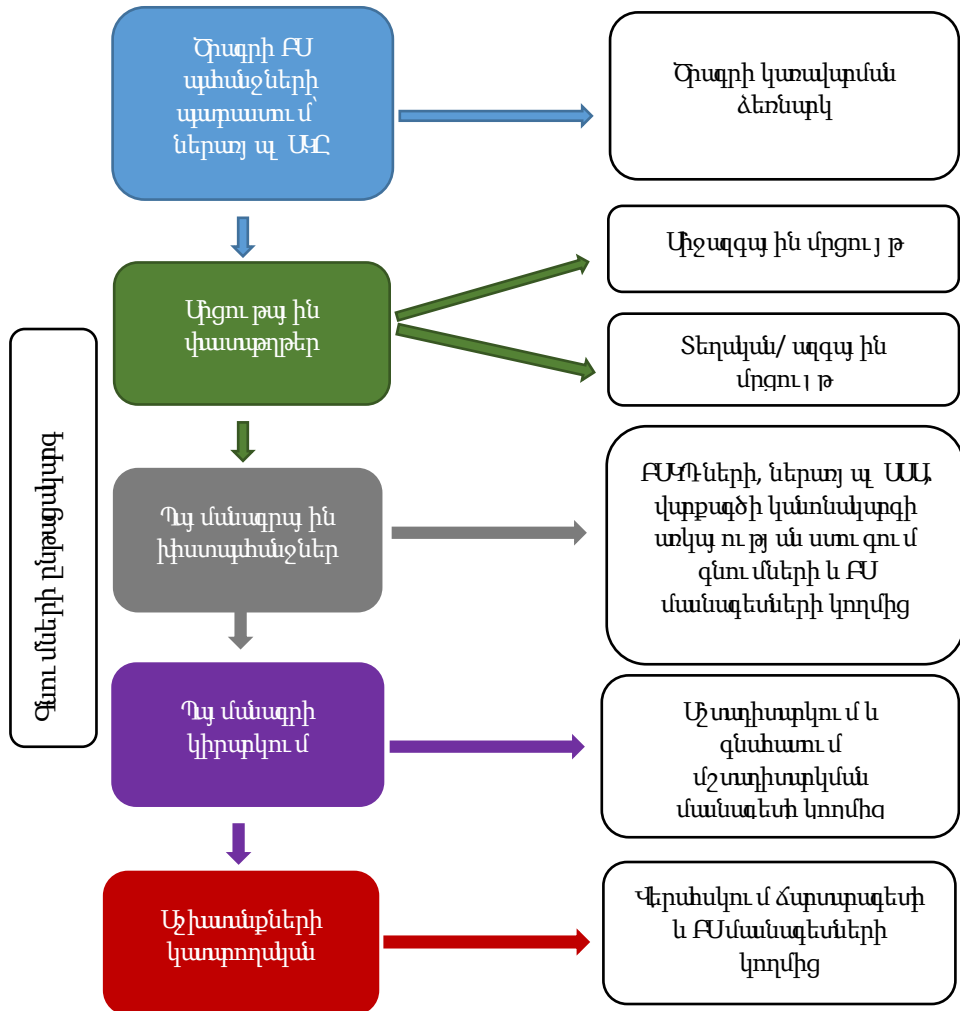
3. ԲՄ բոլոր աշխատողների համար. բոլոր աշխատողները կօգտվեն Ծրագրի ԲԼՄ-ից՝ աշխատանքի հետ կապված ցանկացած բողոք գրանցելու համար: Աշխատողներին խրախուսվում է հնարավորության դեպքում հարցերը լուծել իրենց համապատասխան գործատուի հետ: Այնուամենայնիվ, բոլոր տեսակի աշխատողները կարող են ցանկացած ժամանակ կիրառել Ծրագրի ԲԼՄ-ն՝ բողոքներն ուղղակիորեն ՀՏԶՀ-ին ներկայացնելով (այն դեպքերում, երբ դրանք վերաբերում են կապալառուին):

Հետևյալ դիագրամները ցույց է տալիս ԱԿԸ-ի ինստիտուցիոնալ կազմակերպումը իրականացման մակարդակներում.

Գծապատկեր 1. ԱԿԸ-ի ինստիտուցիոնալ կազմակերպումը



Գծապատկեր 2. ԱԿԸ իրականացման կարգավորումներ



Based on the institutional arrangement above, specific roles and responsibilities are summarized as follows:

Table 2: Roles and Responsibilities under the LMP

Ծրագիրն իրականացնող անձ	Դերեր ու պարտականություններ	Ծրագրի փուլեր
Ծրագրի մակարդակ		
Ծրագրի համակարգող	- Ապահովել ԱԿԸ-ի ինտեգրումը բաղադրիչների մեջ և դրանց հետևողական իրականացումը Ծրագրի ողջ ընթացքում: - Կիրառել կարգապահական գործողություններ՝ խախտումների դեպքում և/կամ կապ հաստատել համապատասխան	Ծրագրի իրականացման ողջ ընթացքում, այն պահից, երբ Ծրագրի գործարկման

	մարմինների հետ աշխատանքի հետ վերաբերյալ կապված ցանկացած մեղադրանքի դեպքում: • Համագործակցել Աշխատանքային օրենսգրքի կիրարկման համար պատասխանատու համապատասխան գերատեսչությունների և/կամ նախարարությունների, Աշխատանքի տեսչության, օմբուդսմենի և այլնի հետ:	վերաբերյալ հայտարարություն կտարածվի
Սոցիալական հարցերի և բնապահպանության մասնագետ	• 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 և գնահատման մասնագետ	• Մշտադիտարկել Կապալառուների կողմից պայմանագրերի կիրարկումը, • Զբաղվածության մակարդակի ցուցանիշների կանոնավոր մշտադիտարկում (ըստ սեռի), ստեղծվող նոր աշխատատեղերի և կատարման տվյալների ներառում առաջընթացի հաշվետվություններում:	
Գնումների մասնագետներ	• Ներառել ԱԿԸ-ը մրցութային փաստաթղթերում՝ ի թիվս այլ բնապահպանական և սոցիալական (ԲՄ) փաստաթղթերի:	
Ճարտարագետներ	• Ընդգրկել ԱԿԸ վերաբերյալ դասընթացներում՝ շինարարական աշխատանքների ընթացքում դրանց իրականացումը վերահսկելու նպատակով:	
Ենթածրագրի մակարդակ		
Կապալառու ընկերության ղեկավար	• Ապահովել ԱԿԸ իրականացումն իր ընկերությունում:	
Կապալառուի ԲՄԱԱ մասնագետներ	• Ներկայացնել ԱԿԸ-ն և ԲՄ-ն Կապալառուի աշխատակազմին: . • Վերահսկել ԱԿԸ իրականացումն ընկերության ներսում:	
Տեխնիկական հսկողության ճարտարագետներ	• Ընդգրկել ԱԿԸ վերաբերյալ դասընթացներում՝ շինարարական աշխատանքների ընթացքում դրանց	

իրականացումը վերահսկելու նպատակով:

7. ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐ

Ծրագիրը պահանջում է Աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքի կառավարմանն առնչվող այլ համապատասխան կանոնակարգերի պատշաճ իրականացում: Այն դեպքերում, երբ ազգային օրենսդրական համակարգում առկա են բացեր ԲՄՄ2-ի համեմատ և/կամ որոշակի ոլորտներ չեն կարգավորվում, ԱԿԸ-ն սահմանում է հատուկ քաղաքականություններ և ընթացակարգեր՝ ապահովելու, որպեսզի ԲՄՄ2-ի ESS2-ի կիրառելի դրույթներն ամբողջովին արժարժվեն: Ծրագրով պահանջվող հատուկ դրույթները հետևյալն են.

ա. Նվազագույն տարիքը

բ. Պայմանները և դրույթները

գ. Անդրադարձ խոցելիությանը

դ. Խտրականության բացառումը:

ԶՄԵԾ-ի 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 հետ միասին: Բնապահպանության և սոցիալական հարցերի մասնագետները կանոնավոր մ/տադիտարկման 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 ԲՄ, որը ներառում է ՄՇԶ/ՄՈ զգայում 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

ԲՄ-ն գործընթաց է, որը ապահովում է հստակ և թափանցիկ համակարգ բողոքների լուծման համար, որոնք վերաբերում են հավաքագրման գործընթացին և աշխատանքային միջավայրին: Սովորաբար այն ներկայացվում է որպես ներքին բողոքարկման ընթացակարգ, որի շրջանակում իրականացվում է բողոքների քննություն և կառավարման կողմից արձագանքն ու հետադարձ կապը:

ԲՄ-ն կգործի բոլոր ուղիղ աշխատողների, պայմանագրային աշխատողների և համայնքային աշխատողների համար՝ աշխատանքային միջավայրի խնդիրները բարձրացնելու նպատակով: Նման աշխատողներին տեղեկացվելու է ԲՄ-ի մասին աշխատանքի ընդունման պահին, և համապատասխան միջոցառումներ կձեռնարկվեն նրանց պաշտպանելու համար ցանկացած հետապնդումից՝ մեխանիզմի օգտագործման պատճառով:

Արդյունավետ ԲՄ սկզբունքներ

Հիմնական սկզբունքները ներառում են հետևյալը.

Ա. Գաղտնիություն և անանունություն

- Ունենալ մի շարք ուղիներ, որոնց միջոցով հնարավոր լինի գրանցել բողոքները: Հնարավոր դարձնել անվտանգ և գաղտնի հաղորդում՝ այդ թվում՝ ՄՇԲ/ՄՈ դեպքերի մասին, առանց հետագա հանրայնացման:
- Պաշտպանել բողոքատուների վերաբերյալ տեղեկատվությունը:
- Գրանցել դեպքերի տեղեկատվությունը բողոքատուների գրանցամատյանում և պահել կողպված պահապանում, փաստագրելով միայն սահմանափակ անանուն տեղեկություն դեպքի վերաբերյալ:

Բ. Մարմնավաճառին կենտրոնացած մոտեցում և անվտանգություն

- Աջակցել ՄՇԲ/ՄՈ զոհի համար աջակցող, արժանապատիվ և պաշտպանիչ միջավայրի ստեղծմանը, և լիովին հարգել նրա իրավունքները, ցանկությունները և ընտրությունները:
- Հիմնվել զոհի տեղեկացված համաձայնության վրա, որը պետք է երաշխավորվի ամբողջ ԲՄ գործընթացի ընթացքում:
- Գաղտնիությունն ու անանունությունը պահել որպես զոհերի անվտանգության երաշխավորման հիմնական միջոց. զոհի դեպքը չպետք է քննարկվեն որևէ մեկի հետ:
- Մշտապես առաջնահերթություն տալ զոհի անվտանգությանը:
- Միայն զոհին տրամադրել դեպքի վերաբերյալ հետադարձ կապ և ցուցաբերել մեծ գգուշավորություն արդյունքները զոհից գատ որևէ մեկին հաղորդելուց առաջ:

Նախքան Ծրագրի աշխատողների ներգրավումը, Ծրագիրը կստեղծի փուլային բողոքարկման մեխանիզմի ընթացակարգ, որը համապատասխան կլինի ԲՄՍ2 չափորոշիչներին և նախագծի աշխատողներին նախատեսված կլինի:

Գործնականում այս ԲՄ-ն նույնական չէ այն հետադարձ կապի և բողոքարկման մեխանիզմի (ՀԿԲՄ) հետ, որը կստեղծվի Ծրագրի շահառուների համար: ԲՄ-ն չի սահմանափակում աշխատողներին օգտագործելու դատական ընթացակարգերը: Բողոքարկման ընթացակարգերը պետք է ձևավորվեն՝ համապատասխանելու նախագծի, մշակույթի և աշխատուժի կազմի կարիքներին: Բողոքարկման ընթացակարգերը կարող են ներառվել նաև կոլեկտիվ համաձայնագրերում: Պայմանագիր-հիմնավորված կոլեկտիվ համաձայնագրի դրույթ, որը սահմանում է մեխանիզմ անհատական աշխատակիցների համար՝ աշխատանքի հետ կապված բողոք ներկայացնելու նպատակով, հնարավոր է՝ իրենց աշխատավորական միության միջոցով և/կամ միության աջակցությամբ, բավարար է ԲՄՍ2 պահանջները բավարարելու համար:

ԲՄ-ն հասանելի կլինի բոլոր աշխատակիցների համար տարբեր միջոցներով (գրավոր, հեռախոսով, ֆաքսով, սոցիալական ցանցերով և այլն): Բողոքների գրանցամատյանը կպահպանվի ՀՏԶ գրասենյակում: Ուղիղ աշխատողների հետ կապված ռիսկերը նվազեցնելու նպատակով կստեղծվի ուղիղ աշխատողների համար նախատեսված բողոքարկման մեխանիզմ:

ԶՄԵԾ շրջանակում ԲՄ կառուցվածքը

Առաջին մակարդակ. Ծրագրի համակարգողը/ՀՏՁ-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. ՀՏՁ-ի տնօրենը ԲՄ երկրորդ մակարդակն է անմիջական աշխատողների համար, եթե ՄՌ-ի կողմից արձագանք չի ստացվում կամ եթե պատասխանը գոհացուցիչ չէ, ապա բողոքողներն ու հետադարձ կապ ապահովողները հնարավորություն ունեն ուղղակիորեն դիմելու ՀՏՁ տնօրենին՝ խնդրին հետևելու համար: Բողոքները պետք է քննարկվեն և հետադարձ կապ տրամադրվի հաջորդող 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Երրորդ մակարդակ: Եթե խնդիրը մնում է չլուծված, բողոքատուները կարող են դիմել արտաքին մարմինների, ներառյալ Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը, աշխատավորական միություններ կամ, վերջնական դեպքում, դատարան: Այս ճանապարհները ապահովում են անկախ մեխանիզմ՝ աշխատանքի հետ կապված բողոքների հետագա դիտարկման և լուծման համար:

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 (ԲՄԱ) կգրանցի պայմանագրային աշխատողների բողոքներն ու դիմումները և պատասխանատու բողոքները հասցեագրելու համար:

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

Երկրորդ մակարդակ. Եթե կա իրավիճակ, երբ Կապալառուն չի կարող աջակցել բողոքողին, բողոքը կուղարկվի ՀՏՁ-ի կադրերի բաժին:

Երրորդ մակարդակ: Եթե խնդիրը մնում է չլուծված, բողոքատուները կարող են դիմել արտաքին մարմինների՝ ներառյալ Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմին, աշխատավորական միություններ, կամ, որպես վերջին միջոց, դատարան: Այս ուղիները ապահովում են անկախ մեխանիզմ՝ աշխատանքի հետ կապված բողոքների հետագա քննության և լուծման համար:

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

Այս նոր միջոցները խթան են ստեղծում կապալառուների և նրանց ենթակապալառուների համար՝ ամրապնդելու իրենց կատարողականը ՄՇԶ/ՍՈ-ի կանխարգելման գործում և բարելավելու ՄՇԶ/ՍՈ

միջադեպերին իրենց արձագանքման ձևերը: Միջոցառումները վերաբերում են ՄՇԶ/ՍՈ առումով բարձր ռիսկային գնահատված ծրագրերի աշխատանքների գնումներին:

Համայնքային աշխատողների համար բողոքարկման մեխանիզմի կառուցվածքը

Համայնքային աշխատողները, այդ թվում՝ ՏԱԽ անդամները և նախագծում ներգրավված այլ կամավորները, կկարողանան օգտվել ԲՄ-ից՝ բարձրացնելու աշխատանքային միջավայրի խնդիրներ, բողոքներ կամ վեճեր, որոնք կապված են նախագծի հետ: Մեխանիզմը նախատեսված է ապահովելու, որ բողոքները լուծվեն ժամանակին, արդարացի և գաղտնի կերպով:

Առաջին մակարդակ: Ընտրված համայնքային պաշտոնյան կծառայի որպես համայնքային աշխատողների համար ԲՄ համակարգող: ԲՄ համակարգողը պատասխանատու կլինի՝

- Ստանալ և գրանցել համայնքային աշխատողներից բողոքներ և վերապահումներ:
- Համագործակցել համապատասխան բաժինների, կազմակերպությունների կամ անձանց հետ լուծման գործընթացը հարմարեցնելու համար:
- Համոզվել, որ բողոքները հնարավորության դեպքում լուծվեն 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում:

Երկրորդ մակարդակ: Եթե բողոքը համայնքային մակարդակում չլուծվի 7 աշխատանքային օրվա ընթացքում, այն կբարձրացվի ՀՏԶՀ՝ հետագա քննության և միջոցառումների համար, առավելագույն լուծման ժամկետով՝ 30 օր:

ԲՄ-ն կունենա հատուկ ընթացակարգեր՝ նախագծի դերակատարի դեմ ներկայացված ՄՇԶ/ՍՈ մեղադրանքներին արձագանքելու համար: Սակայն ցանկացած բողոք, որը ներկայացվում է ԲՄ-ին (ներառյալ նախագծի հետ կապ չունեցող այլ տեսակի գենդերային բռնության դեպքերը, ԲՄ-ն կունենա ընթացակարգեր՝ անհատին ուղղելու գենդերային բռնության դեպքերի ծառայություններ մատուցողներին:

9. ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

ՀՏԶՀ-ի ԲՄ թիմի 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 որակավորումն, 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:

Շինարարության կապալառուների ընտրության գործընթացը կարող է նաև ներառել հետևյալը.

- Տեղեկատվություն հանրային գրառումներում, օրինակ՝ կորպորատիվ ռեգիստրներում և հանրային 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:

Բոլոր քաղաքացիական շինարարական աշխատանքներում ներգրավված պայմանագրային աշխատողները պետք է ապահովագրված լինեն աշխատանքային վթարների և մահացու դեպքերի դեպքում: Ոչ մի աշխատակից, որի ապահովագրությունը վավեր չէ, չի թույլատրվում մուտք գործել կամ աշխատել շինհրապարակում: Այս պահանջը կհստակեցվի մատակարարման փաստաթղթերում: Կապալառուն պարտավոր է տրամադրել բոլոր աշխատակիցների ապահովագրության ապացույցը մինչ աշխատանքների մեկնարկը, իսկ համապատասխանությունը կանոնավոր կերպով կստուգվի վերահսկող ընկերության կողմից՝ ԱԱԲ վերահսկողության շրջանակներում:

Վերահսկող ճարտարագետները կվերահսկեն կապալառուների և նրանց ենթակապալառուների կատարողականը կապված պայմանագրային աշխատողների հետ՝ կենտրոնանալով կապալառուների կողմից իրենց պայմանագրային դրույթների (պարտավորություններ, ներկայացուցչություններ և երաշխիքներ) կատարման վրա: Սա կարող է ներառել ծրագրի տեղամասերի կամ աշխատատեղերի պարբերական աուդիտներ, ստուգումներ և/կամ տեղում ստուգումներ և/կամ 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 ակնհաստեսը, 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՝ առանց սահմանափակման գենդերային բռնության մասին որևէ պնդումը և/կամ սեռական շահագործումը, չարաշահումը 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 ՄՇԶ/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՝ ՀԲ-ի Բնապահպանական և սոցիալական պատահարների արձագանքման գործիքակազմի (ԲՄՊԱԳ) համաձայն: Միջադեպի մասին հաշվետվությունը կտրամադրվի Բանկի համար ընդունելի ժամկետներում, ինչպես պահանջվում է:

10. ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ և ՀՐԱՊԱՐԱԿՄԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

Սկզբնական ԱԿԸ նախագիծը հրապարակվել է ՀՏԶՀ-ի կայքում՝ հայերեն և անգլերեն լեզուներով, 2025 թվականի մարտի 5-ին: Առաջին հանրային խորհրդակցության փուլը անցկացվել է 2025 թվականի փետրվարին՝ ՀՏԶՀ-ի գրասենյակում Երևանում, որին մասնակցել են Զբոսաշրջության կոմիտեի, պետական մարմինների, տարածաշրջանային վարչակազմերի, ՀԿ-ների, ակադեմիական հաստատությունների և ՀՏԶՀ աշխատակիցների ներկայացուցիչները: ԲՄ մասնագետները ներկայացրել են ԶՄԵԾ-ը և նրա ԲՄ գործիքները՝ ներառյալ ԲՄԿՇ, շահագրգիռ կողմերի ներգրավման պլան, ՏՇ, ԱԿԸ և ԲՄՀՊ: Մասնակցել է ընդհանուր 17 անձ (ներառյալ 8 կին): Մասնակիցները քննարկել են նախագծի նպատակները, կլաստերների ընտրության չափանիշները և շրջակա միջավայրի և սոցիալական պահանջների ինտեգրումը ենթակարգերի նախագծման և իրականացման մեջ: Առավել կարևոր թեմաները ներառում էին շահառուների ներգրավումը, համայնքային ծրագրերի հետ համակարգումը, ենթակառուցվածքների շահագործում և սպասարկում, համայնքային կարողությունների զարգացում, Ծրագրի շրջանակում գործող Հետադարձ կապ և բողոքների լուծման մեխանիզմ տևողությունը և ռիսկերի դասակարգման ընթացակարգերը:

Երկրորդ հանրային խորհրդակցության փուլը կազմակերպվել է 2025 թվականի օգոստոս-սեպտեմբեր ամիսներին բոլոր նպատակային կլաստերներում՝ Դիլիջան, Դվին (Արարատ), Զերմուկ/Արենի/Եղեգիս (Վայոց ձոր), Գորիս և Գյումրի: Մասնակցել է ընդհանուր 139 անձ (65 կին), ներկայացնելով համայնքային և տարածաշրջանային վարչակազմերը, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները, տուրիզմի ոլորտի ներկայացուցիչներ և տեղական բնակիչներ: Խորհրդակցությունների ընթացքում քննարկվել են նախագծի ԲՄ գործիքները և ԲՄ պահանջների ինտեգրումը ենթաօրգրերի նախագծման և իրականացման մեջ: Քննարկումները նաև կենտրոնացել են կլաստերային հատուկ խնդիրների, համայնքային աշխատանքային խմբերի ստեղծման և այլ համապատասխան թեմաների վրա: Հանրային խորհրդակցությունների ընթացքում ԱԿԸ-ի վերաբերյալ որևէ հարց կամ մտահոգություն չի բարձրացվել, հետևաբար, փաստաթղթում փոփոխություններ չեն կատարվել խորհրդակցությունների գործընթացի արդյունքում:

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 չարաշահման և գենդերային 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:

ՊԱՀԱՆՋՎՈՂ 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 միգրանտների կամ երեխաների,
6. չներգրավվի որևէ տեսակի ոտնձգությունների մեջ, ներառյալ սեռական ոտնձգությունները, չարաշահումները և սեռական շահագործումը Կապալառուի կամ Գործատուի այլ աշխատակցի կամ հարակից համայնքների որևէ անդամի հանդեպ,
7. ՀԲ-ի 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, չարաշահման 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 չարաշահման/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 բռնության 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) _____