

**PROJECT DOCUMENT**  
**Republic of Uzbekistan**



Empowered lives  
Resilient nations.

**Project Title:** Promoting Youth Employment in Uzbekistan

**Project Number:** 00117522

**Implementing Partner:** Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan

**Other Partners:** Regional Khomiyats (Authorities)

**Project Location:** Tashkent, Uzbekistan

**Start Date:** January 2019 **End Date:** December 2021 **PAC Meeting date:** December 27, 2018

**Brief Description**

This project is a joint initiative of the Ministry of Employment and Labour Relations (MELR) of the Republic of Uzbekistan and UNDP. It is aimed at promoting youth employment in Uzbekistan, particularly among college and university graduates, young women, returning migrants, and other vulnerable groups by helping the Government implement a number of active labour market initiatives stipulated in the government’s medium-term Employment Promotion Programme and policies. The project activities will thus be grouped into three major directions:

1. Support to and promotion of youth employment through active labour market policies
2. Promoting youth and women entrepreneurship and business start-ups
3. Increasing the capacities of MELR to deliver services in support of youth employment

Contributing Outcome (UNDAF/CPD, RPD or GPD):

Outcome 1. By 2020, equitable and sustainable economic growth through productive employment, improvement of environment for business, entrepreneurship and innovations expanded for all.

GEN 2.

<b>Total resources required:</b>	USD 1,000,000	
<b>Total resources allocated:</b>	TFD Youth Window:	USD 1,000,000
	Co-financing:	
	Government of Uzbekistan (MELR)	USD 10,000,000 <sup>1</sup>
<b>Unfunded:</b>		

Agreed by (signatures):

Ministry of Employment and Labour Relations	UNDP in Uzbekistan
Print Name:	Print Name: <i>Farid Garakhanov RR q.i.</i>
Date:	Date:

31 JAN 2019

<sup>1</sup> Letter from the Ministry of Employment and Labour Relations indicated # 01-08/4975 dd September 21, 2018 on making a contribution to the project as parallel financing in the equivalent of 10 million USD.

---

## I. DEVELOPMENT CHALLENGE

Uzbekistan has seen stable economic progress since the mid-2000s, both in terms of growth and poverty reduction. According to official statistics, GDP growth averaged 8 per cent per year between 2004 and 2016. GDP per capita grew from US\$465 to US\$2,110 over the same period. With the population now exceeding 32 million people, of which two-thirds is under the age 30, Uzbekistan is the most populous country in Central Asia. The official unemployment rate in Uzbekistan is slightly above 5%.<sup>2</sup> At the same time, ILO data provides a higher estimate of unemployment rate for Uzbekistan equalling 8.8% in 2016<sup>3</sup>.

The Government of Uzbekistan has been addressing the issue of employment generation through a number of economic policies aimed, among other things, at expanding SMEs, private sector and entrepreneurship, as well as active industrial and investment promotion policies. As a result, the share of small business has reached 56.9% in 2016, which accounts for around 70% of total employment in the county. More recently, the economic policies of the government have turned to greater liberalization and openness. Currency convertibility and exchange rate unification was introduced in September 2017<sup>4</sup>, accompanied by a significant reduction of import tariffs.<sup>5</sup> In line with the national medium-term Action Strategy 2017-2021<sup>6</sup>, Uzbekistan also intends to substantially increase the level of foreign direct investment into the country, as an untapped source of economic growth, competitiveness, and job creation.<sup>7</sup>

***Despite the stable economic growth, growth in average per capita income, as well as moderate official unemployment rates, decent jobs creation and combating unemployment remain one of the top priorities for the Government of Uzbekistan.*** Analyses by UN/DP and other international organizations (WB, ADB, GIZ) show that opportunities for different groups of the population to participate in the benefits from the growth are not equal, with an apparent deficiency of adequate-quality jobs, particularly for youth and women.

***Youth unemployment rates are 3 times higher*** (at 17-18%) than the official average rate of unemployment. According to ILO estimates, youth comprise 60 to 65 per cent of the unemployed in the country. Each year about half a million young people enter the workforce of Uzbekistan, putting high pressure on the job market and the need to create employment opportunities in the economy. Only about one in ten of school and college graduates receive the opportunity to enter higher education facilities (ie, universities)<sup>8</sup>, meaning that the majority will be able to offer low-skilled or semi-skilled labour. To address the issue of youth unemployment, the Government of Uzbekistan has been implementing a number of initiatives, including tax incentives for enterprises hiring college and university graduates, organizing jobs fairs throughout the regions of the country, enforcing and monitoring the employment of college graduates by the Ministry of Labour, and others.

An acute need exists for jobs of adequate quality (i.e., jobs that offer wages above subsistence level, are in the formal sector, provide access to social security, and have minimum guarantees for occupational health and safety). As a result, while the majority of the working-age population in

---

<sup>2</sup><http://stat.uz/ru/press-sluzhba/novosti-gks/1394-zanyatost-i-rynok-truda>  
<http://kommersant.uz/news/unemployment-rate>

<sup>3</sup><https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=UZ>

<sup>4</sup><http://prezident.uz/ru/lists/view?id=991>

<sup>5</sup><https://www.gazeta.uz/ru/2017/09/20/import/>

<sup>6</sup> <http://strategy.uz>

<sup>7</sup><https://www.forbes.com/sites/kenrapoza/2017/09/14/eurasias-new-perestroika-uzbekistan-silk-road-china/#6cdfc8736f25>

<sup>8</sup><https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=UZ>

Uzbekistan are classified as employed, large groups of the workforce are underemployed or employed informally, often in low-paid temporary and insecure jobs.

**Informal employment has thus been growing and remains high in Uzbekistan.** The level of informal employment according to the estimates of the World Bank and GIZ from 2013 was 54%. In particular, informal employment was found to be the highest in agriculture (80%) and industry (60%), and in the services sector it was 38%. Informal labour arrangements in Uzbekistan mainly take the form of self-employment or workers employed in short-term, casual and seasonal jobs without formal contracts. The level of informal employment is high among the population with low or incomplete higher education, and is sharply reduced with an increase in the level of education.

Lack of formal-sector employment also means that large sections of the vulnerable population are not covered by contributory schemes (pensions, illness benefits, maternity benefits). It also means that more strain is placed on tax-financed social security benefits to make up for the shortfall in social insurance contributions. Informal employment, depending on its type, can also be associated with lower productivity.

The numbers of “discouraged jobseekers,” who are no longer actively seeking work, has also been significant and growing. That there is a large number in this category is to some extent evident in the reduced labour force participation rates in the country, from 81.6 per cent in 1991 to 66.9 per cent in 2011.<sup>9</sup>

**Labor force participation rates are particularly low among women.** According to the State Statistics Committee, in 2013 the percentage of economically active population among men was 74.5%, and among women it was 66.3%.<sup>10</sup> At the same time, according to the estimates of the ILO and the World Bank, the gender gap in economically active men and women in Uzbekistan is much higher and equalled 18 percentage points in 2016 (76.4% for men and 48.4% for women). More and more young women are driven out of the economic activities due to social stereotypes, discrimination, and the lack of childcare infrastructure.

The Government acknowledges the need to promote women’s economic activity and has undertaken several programs to increase overall employment and promote job creation for women, including a loan window for small businesses hiring mainly women or being managed by women. Since 2006, the Government has promoted home-based work as a way of helping women in rural areas and small towns to find employment and income opportunities that can be easily combined with child care. While home-based work schemes have been successful in solving some employment issues in the short term, they cannot substitute for longer-term creation of productive jobs, since they reinforce some gender stereotypes, assume that women would prefer to stay at home, and restrict their opportunities to find other kinds of paid employment.

Recognizing the need to increase the supply and coverage by pre-school education, the government of Uzbekistan has recently declared a roadmap on increasing the number of pre-school education facilities in the regions and remote areas through expanding public-private partnership in this area.<sup>11</sup>

The shortage of quality jobs has also forced a large number of people Uzbek citizens to seek work abroad, predominantly in Russia and Kazakhstan. Russian Federation migration statistics show that the migrant population from Uzbekistan dropped from 2,343,000 individuals in 2014 to

---

<sup>9</sup> Center for Economic Research (CER), *Development Focus*, Issue #10, June 2013

<sup>10</sup> UNDAF Uzbekistan 2016-2020

<sup>11</sup><http://prezident.uz/ru/lists/view?id=1019>

1,756,000 individuals in 2016.<sup>12</sup> However with \$2.7 billion remitted in 2016, Uzbekistan remains at the top of destinations for money transfers from Russia to neighbouring countries.<sup>13</sup> Following the economic slowdown in Russian Federation, as well as more stringent migration regulation, more and more Uzbek migrant workers have been heading to Kazakhstan, and to a lesser extent to UAE, Turkey and South Korea, for work and income.<sup>14</sup> According to the 2015 data from the Ministry of the Interior of Kazakhstan out of 1,381,681 migrants registered with the authorities 797,982 came from Uzbekistan (that is around 58%, and an almost twofold increase from 2011).<sup>15</sup> Experts estimate that women account for 11 to 18 per cent of the total number of migrant workers from Uzbekistan.<sup>16</sup>

Large numbers of people working in the informal sector or migrating abroad are not covered by social insurance schemes for old-age pensions, sickness and disability. Overall, significant strengthening of the social protection (including pension security) system continues to be required to ensure the inclusion of migrant workers at different stages of their life cycle.

These development challenges and the associated immediate and root causes are summarized below.

---

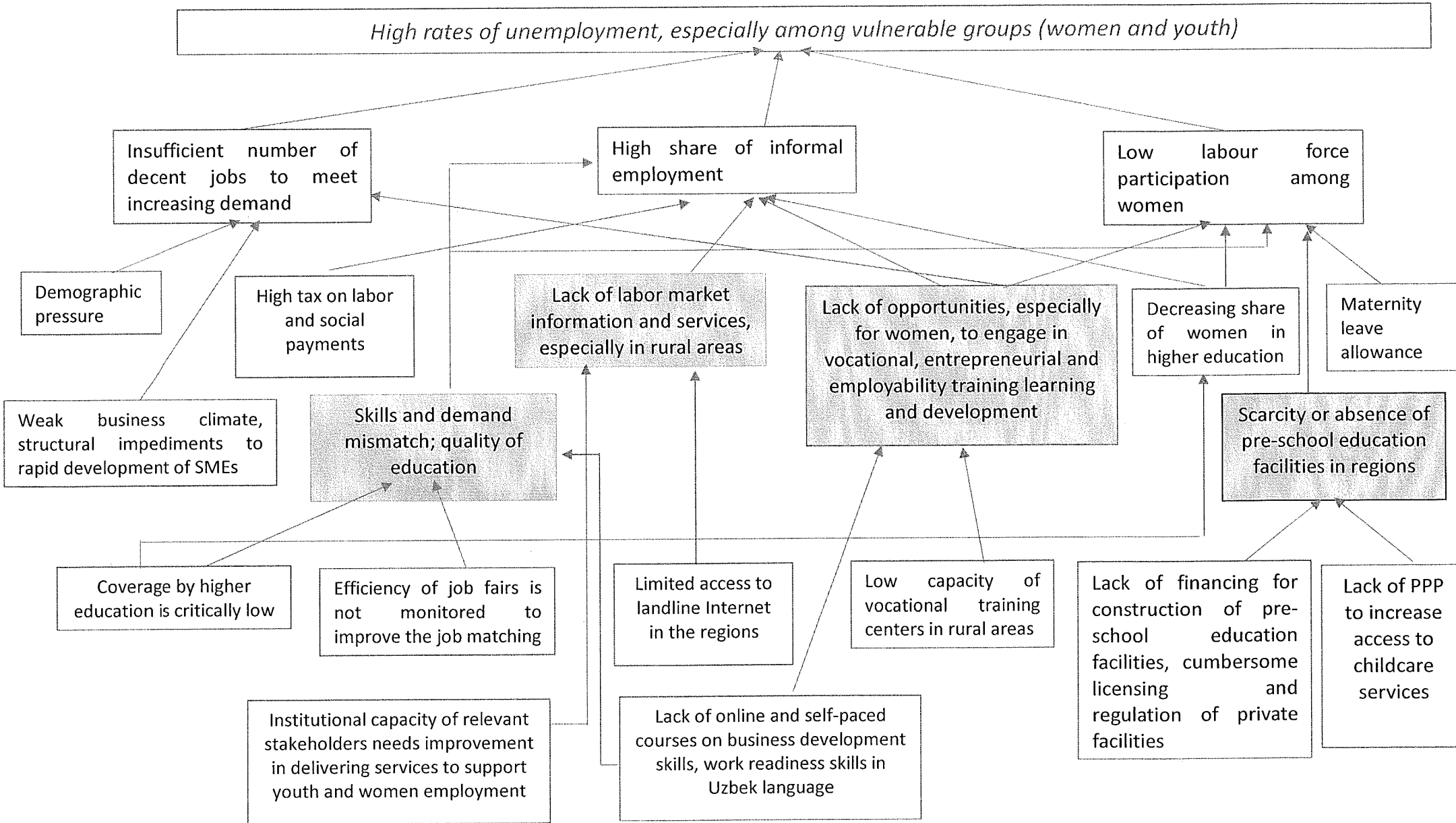
<sup>12</sup><http://www.iom.kz/images/inform/FinalFullReport18SBNlogocom.pdf>

<sup>13</sup><http://ru.sputniknews-uz.com/economy/20170321/5016480/Uzbekistan-Rossiya-perevodi-dollar.html>

<sup>14</sup><https://www.theguardian.com/world/2016/may/19/eastern-promises-migrant-workers-turning-backs-russia>

<sup>15</sup>[https://www.fidh.org/IMG/pdf/note\\_kazakhstan\\_681a\\_6\\_sept\\_2016\\_uk\\_web.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/note_kazakhstan_681a_6_sept_2016_uk_web.pdf)

<sup>16</sup> Uzbekistan Gender Assessment



---

## II. STRATEGY

The Government has recognized the many employment and labour market challenges mentioned above. In fact, in a number of high level meetings, government officials have stated that creation of jobs is the number one issue to address and the top priority for the Government. The government sees the liberalization of the economy, improving business climate, and attracting foreign direct investments as an important source of new jobs, income and employment opportunity, productivity and competitiveness. The reforms in these areas have been substantially accelerated in 2017, particularly after the exchange rate unification in September 2017<sup>17</sup>, as well as significant reduction of (tariff and non-tariff) barriers on foreign trade. A major tax reform concept has been announced in 2018 and expected to enter into force in 2018.<sup>18</sup>

The global best practices for effective job creation show that structural reforms need to be complemented by active labour market policies (ALMP) to promote employment.

**Active Labour Market Policies (ALMPs)** to help unemployed people back to work include job placement services, benefit administration, and labour market programmes such as training and job creation.<sup>19</sup> There are three main categories of ALMP:

- *Public employment services*, such as job centres and labour exchanges, help the unemployed improve their job search effort by disseminating information on vacancies and by providing assistance with interview skills and writing a curriculum vitae.
- *Training schemes*, such as classes and apprenticeships, help the unemployed improve their vocational skills and hence increase their employability.
- *Employment subsidies*, either in the public or private sector, directly create jobs for the unemployed. These are typically short-term measures which are designed to allow the unemployed to build up work experience and prevent skill atrophy.<sup>20</sup>

In line with this practice, Uzbekistan has also implemented a number of active labour market policies, many of which have been renewed or newly introduced since mid-2017. These ALMPs were triggered by the President's Resolution №3001 from 25 May 2017 on measures to organize the activities of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan (MELR), which also launched the Program of Comprehensive Measures to Further Improve the Work of Labour Bodies and Ensure Employment of the Population for 2017-2020 (hereinafter referred to as the Employment Program. The medium-term national Employment Program consists of 59 items (activities), grouped into 8 following directions:<sup>21</sup>

---

<sup>17</sup><http://uza.uz/ru/documents/o-pervoocherednykh-merakh-po-liberalizatsii-valyutnoy-politi-04-09-2017>

<sup>18</sup><https://www.uzdaily.uz/articles-id-35725.htm>

<sup>19</sup><http://www.oecd.org/els/emp/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm>

<sup>20</sup>[https://en.wikipedia.org/wiki/Active\\_labour\\_market\\_policies](https://en.wikipedia.org/wiki/Active_labour_market_policies)

<sup>21</sup>[http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact\\_id=3219688](http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=3219688)

- I. Improvement of regulatory and legal acts in the sphere of ensuring employment of the population and further improving the activities of labour authorities
- II. Improvement of mechanisms for the development and implementation of employment programs and job creation
- III. Providing employment for graduates of professional colleges, academic lyceums and universities
- IV. Organizational measures aimed at increasing the effectiveness of the labour authorities
- V. Widespread introduction of modern information and computer technologies into the work of labour agencies
- VI. Organization of monitoring of payment of benefits and material assistance to low-income families and development of individual programs for the withdrawal of families from poverty
- VII. Ensuring equal conditions and creating an accessible environment for employment
- VIII. Cooperation and interaction with the International Labor Organization
- IX. Conducting a wide public awareness campaign on employment issues on television and radio.

Employment promotion and decent job creation is also an important part of UNDP programme in Uzbekistan. Under the current UNDAF and Country Programme Document for 2016-2020, UNDP is implementing a number of joint projects with the Government of Uzbekistan in support of improving business climate improvement, as well as trade and investments promotion with an aim to create new jobs, increase income and employment opportunities. These initiatives are intended to result in employment promotion and job creation indirectly. To complement these efforts, UNDP jointly with the Ministry of Employment and Labour Relations, has developed this project document to support the government policies that are designed to increase employability and improve job matching results directly.

Hence, the goal of this project is to promote employment in Uzbekistan, particularly among youth (college and university graduates, young women, returning migrants, etc.) by helping the Government implement the active labour market initiatives stipulated in the abovementioned Presidential Resolution and the corresponding national medium-term *Employment Programme*. The government's Employment Programme in its turn is aimed at:

- a) creating conditions for the working age population for the full realization of their labour and entrepreneurial skills, improving the quality of the workforce, expanding the system of vocational training, retraining and advanced training for persons in need of employment; and
- b) implementation of state policy in job creation, employment and social protection of the population, including the organization of the system of retraining and upgrading of the skills of the unemployed and inactive population.

It is important to note that the Employment Programme is in line with the Action Strategy 2017-2021<sup>22</sup>, which is the Government's comprehensive and overarching development programme of reforms for the medium term in five priority areas – 1) Governance and Public Administration, 2) Rule of Law, 3) Economic Development, 4) Social Development, 5) International Relations.

The Presidential Resolution entrusts the re-organized Ministry of Employment and Labour Relations with the function to serve as the government agency in charge of designing,

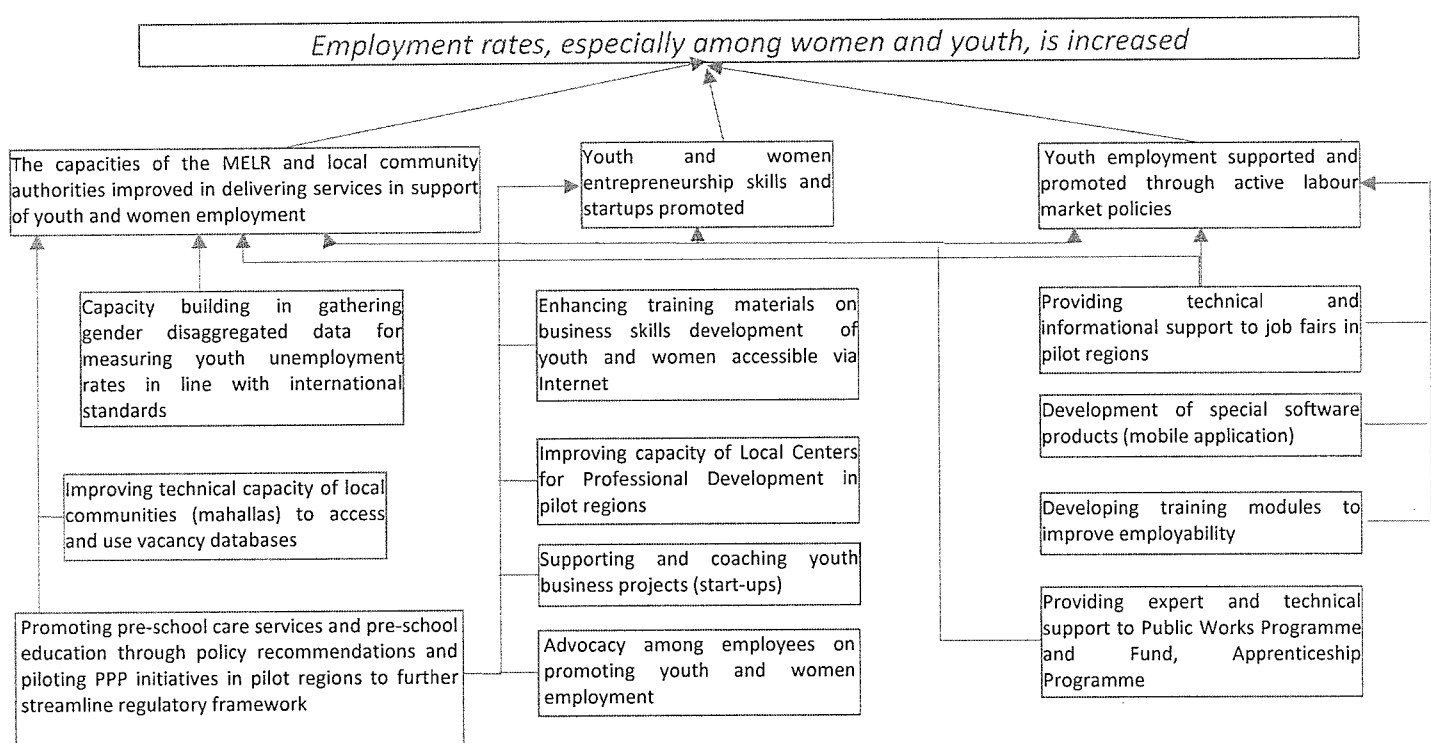
---

<sup>22</sup><http://strategy.regulation.gov.uz/ru/document/2>

coordinating, and implementing government policies on employment promotion. In line with this task, MELR has prepared more than a dozen of programmes, pilots and regulations to ensure the practical implementation of the government’s Employment Programme, which have been adopted by the Cabinet of Ministers and/or endorsed through interagency agreements. The majority of them focus on tackling the issue of youth employment through provision of services (ie, on job-matching, professional orientation, trainings and skills development, craftsmanship, small enterprise development and start-ups, etc.), apprenticeship and public works programme. It is in implementing these initiatives the project activities will be aimed at supporting.

While policy level interventions of the project will be implemented at the central level in collaboration with the Ministry of Employment and Labour Relations, the project will also prioritize the work in the regions of Uzbekistan with high level of unemployment (particularly among youth) and abundant labour supply. The Presidential Resolution №3001 from 24 May 2017 identifies 34 such regions (rayons) throughout Uzbekistan.<sup>23</sup>

Graphical representation of the project interventions are summarized below:



The above theory of change will be regularly reviewed and updated if and when needed through the Project Board mechanism.

The project activities will thus be grouped into three major directions:

Activity 1: Support to and promotion of youth employment through active labour market policies

Activity 2: Promoting youth and women entrepreneurship and business start-ups

Activity 3: Increasing the capacities of the Ministry of Employment and Labour promotion to deliver services in support of youth employment

<sup>23</sup> <http://lex.uz/docs/3219688> (№ PP-3001 от 24 May 2017, Annex № 8)



**Activity 1: Support and promotion of youth employment through active labour market policies**

The global best practices for effective job creation show that structural reforms need to be complemented by active labour market policies (ALMP) to promote employment. Thus, the activities under this component will be aimed at supporting the government and MELR's *job matching, vocational skills development, public works, apprenticeship* programmes and initiatives aimed at improving employability, job opportunities, and enhancing skills of the working age youth. These will include the following:

- a) Encouraging youth employment including through technical and informational support to the *job fairs* organized in 34 target rayons (as per Annex 8 of the Presidential Resolution №3001) by MELR and its branches (Employment Support Centers), as well as promoting new initiatives, such as WorldSkills<sup>24</sup>, aimed at popularizing skills and competence development, encouraging standards of skills and competences. The regional level job fairs are organized jointly with the local authorities (hokimiyats) on a regular basis. Specific support measures will include designing standard operating procedures and guidelines for conducting the job fairs, registration of job fair participants, jobseekers and the unemployed, electronic job referrals, monitoring the number of occupied individuals following the job fairs. Support measures to promote new initiatives will include studying international experience, developing a concept, as well as practical assistance in setting up WorldSkills Uzbekistan and conducting a national skills competition. This intervention is expected to improve the efficiency of MELR's measures by improving youth skills and competences, and making job matching more accurate;
- b) Developing a dedicated mobile *application (for Android and iOS)* and specials programs (bots) linked to MELR's vacancy database with a functionality to receive public services without visiting Employment Centers. The mobile application is intended to increase the access to the available MELR vacancy/job databases for job seekers (especially young people) living in the regions and remote areas, where access to stable online Internet connection is still an issue.
- c) Preparation of *training modules* for young people to improve their universal/soft skills such as on writing a resume, job interview, foundations of labour legislation, employees' and employers' rights and duties, as well as on professional orientation. Development of training modules for certain skills is also envisaged. It is expected that the training materials will then be incorporated in the mobile application mentioned above for easier access;
- e) Support to the government's *Public Works programme and Fund*<sup>25</sup>, involving preparation of information materials and guidelines on organization of public works, infographics, as well as publication of announcements in local media. As part of this support, the project will also provide inventory equipment and clothing for public works in select regions. The focus regions will be selected in consultations with the MELR from the list of 34 target rayons as per the Annex 8 of the Presidential Resolution №3001 (ПКМ-799 from 05.10.2017)
- f) In line with the General Agreement between MELR, Federation of Trade Unions, and Youth Union of 7 December 2017, provide technical support in introduction of *Apprenticeship Programme* and monitor its functioning. The Apprenticeship programme envisages close

---

<sup>24</sup> <https://www.worldskills.org/what/> Worldskills — international nonprofit movement, which promotes excellence in the field of skills and competence development.

<sup>25</sup>[http://lex.uz/pages/getpage.aspx?lact\\_id=3370296](http://lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=3370296)

mentorship and guidance of young workers and employees by an attached senior and more experienced one and is designed to ensure fast adaptation and skills learning of young and newly recruited workers and specialists in enterprises throughout the economy.

g) joint organization of the *Republican Competition* among employers to identify and reward the best employer in the nomination of Best promoter of youth policy and employment, as envisaged in the government resolution PKM-655.<sup>26</sup>

### **Activity 2: Promoting youth and women entrepreneurship and business startups**

Entrepreneurship is an important source of both employment and income generation in any market economy. The Uzbek Government has seen entrepreneurship and SME development as a major driver for economic growth, income and job creation. The government is also keen to attract more young people into entrepreneurial activity. A number of government programmes and schemes in support of youth business start-ups are being launched and supported both by the government and private sector in the country. These include microcredit and leasing facilities for small businesses established by youth, including college graduates, as well as initiatives to support innovative start-ups (eg., <http://www.startupmix.uz>; <http://startupfactory.uz>). Our evidence shows that many young entrepreneurs lack essential basic skills and knowledge on how to start up and run a business, including on issues of business registration, taxations, recruitment and labour relations, marketing and accounting. To help address this need, the project will provide support in the following:

a) Develop new and enhance existing *online video courses on starting and running business* in Uzbekistan both in Russian and Uzbek languages, which will include modules on writing a business plan, starting and registering a business, recruitment and human resources policy, marketing, management, accounting and taxation, cash flow analysis, SWOT analysis, as well as intellectual property protection for innovative and technological start-ups. Evidence shows that colleges and schools do not provide sufficient knowledge and skills in these areas for their graduates. Trainings offered by the private sector on above topics are very scarce, is mostly in Russian, and is primarily concentrated in Tashkent city.

In developing the online video courses on starting up and running a business, UNDP will partner with the Chamber of Commerce and Industry (CCI), which has experience in delivering courses on starting and running a business<sup>27</sup> and the ILO which has extensive experience in developing guidelines and training materials on above topics in the region, such as for example The Start & Improve Your Business (SIYB) programme.<sup>28</sup>

b) Support the establishment of five pilot Local Centers for Professional Development in five regions of the Republic of Uzbekistan (i.e., Andijan, Jizzak, Kashkadarya, Navoi and Surkhandarya regions). The pilot Local Centers for Professional Development (LCPDs) are being established by the Ministry of Labour and Employment Relations in order to provide trainings for young men and women, mostly low- or semi-skilled persons, without tertiary education, and seeking employment and income opportunities, who are abundant in the five pilot regions. It is expected that around 1,200 young men and women will receive professional trainings in the pilot Centers. Rather than substituting, the pilot network of LCPDs is intended to complement the existing systems of vocational training by providing opportunity for

---

<sup>26</sup> <http://lex.uz/docs/3317018>

<sup>27</sup> For example, free online courses on basic financial management – [director.uz](http://director.uz)

<sup>28</sup> [http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS\\_249434/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS_249434/lang--ru/index.htm)

continuous informal education of the population, as well as for self-employment. In developing trainings, consultations will be undertaken with businesses to learn their requirement for skills and knowledge to improve the employability of trainees.

While MELR will be responsible for technical and methodological equipment of the pilot LCPDs, the project will support the most successful graduates willing to establish their own small business start-ups. At least half of the project resources for this initiative will be directed at supporting women's business plans, such as starting a beauty salon (hair dresser, nail, massage, dressmaker's services), cooking and bakery, floristry, teaching unique trades of folk art such as making dolls, suzane, ceramic toys, batik, etc. The project will be providing support in identifying the business plans of young entrepreneurs, and providing necessary inventory for the respective start-ups, coming out from the five pilot Local Centers for Professional Development.

c) As per the point 18 of the Action plan on measures to improve the work of labour and employment agencies (annex 7 of the Presidential Resolution №3001), render technical support in providing *lease and microcredit services*, and selecting and piloting youth business projects (start-ups);

With young women constituting a more vulnerable group of youth who are either economically inactive or unable to find employment, the project will support initiatives that enable women's economic participation including through promoting business in areas predominantly managed or occupied by women, such as in what is known as care economy.<sup>29</sup> As part of this work, the project will:

d) support the development and promotion of *preschool care services and kindergartens* including through drafting of a policy paper on the role of preschool care services and preschool education to promote female employment, economic growth and human development and provide an evidence based recommendations to maintain momentum in this sector; and through launching several public-private partnership (PPP)-based kindergartens in pilot geographic areas. Activities in PPP will include methodological support in developing i) operating procedures (soliciting, selecting, monitoring, and etc), ii) model contracts and iii) business plans.

### **Activity 3: Increasing the capacities of the Ministry of Employment and Labour Relations to deliver services in support of youth employment**

Ministry of Employment and Labour Relations has branches in every region (viloyat) of the Republic of Uzbekistan, it has also regional Centers for Employment Promotion (CEPs), which render services for job seekers and monitor the labour market situation in the field. To expand its outreach and services further to the level of local communities and remote areas, the government has issued a Resolution on strengthening cooperation of MELR and its branches (including CEPs) with local community authorities (mahallas) on youth and women employment promotion (PKM-964 from 5 December 2017 and PD-3856 from July 14, 2018). In line with these Resolutions, the project will:

---

<sup>29</sup>The care economy is the part of human activity, both material and social, that is concerned with the process of caring for the present and future labour force, and the human population as a whole, including the domestic provisioning of food, clothing and shelter.

- a) support the technical upgrading of select mahallas in 34 districts throughout Uzbekistan as per the Annex 8 of the Presidential Resolution №3001 with necessary IT equipment and access to Internet, as well as train the responsible staff from the mahallas committees to access and use the vacancy database of the MELR.
- b) support the development of a Concept, terms of reference and prototype of the interface of the Information Systems Complex of the Unified National Labour System as specified by the Presidential Decree No. 3856. The information system is intended to become a centralized database of the labor market in Uzbekistan. The presence of the updated system will provide an opportunity to obtain the most accurate information about the labor market to develop further measures for the employment of the population, in particular, youth and women;
- c) assist with studying international experience in providing public services in employment (for example, experience of Germany, South Korea, Turkey, Russian Federation, Belarus and etc.) and developing recommendations for improving business processes in rendering services. As part of this work, it is planned to prepare regulatory documents and piloting improved business processes in the provision of public services in the Center for Employment Promotion of the Jizzakh and Surkhandarya regions.

In line with the government's Employment Promotion Programme, the Ministry of Employment and Labour Relations is working on improving the system of monitoring the labour market situation, including the level of unemployment among various population groups. The Resolution of the Cabinet of Ministers PKM-1011 from 23.12.2017<sup>30</sup> establishes guidelines and methodology for assessing the labour force, unemployment levels, as well as the ratio of inactive population. It however lacks guidelines on monitoring the level of youth unemployment. The project thus will help:

- d) develop the methodology and guidelines on gathering gender disaggregated data for measuring youth unemployment rates in line with international standards and propose necessary changes to the Resolution
- e) train the responsible staff from MELR on the application of the methodology and guidelines

Issues of youth and women employment requires coordinated actions of various ministries and agencies. In this regard, the project will assist with:

- f) development of an administrative regulation of procedures for the provision of public services in labor agencies, interaction of ministries and agencies involved in the formulation and implementation of policies to ensure employment, protection of workers and employers rights, education, and enhance professional skills and assist in the development of the Labour Code Republic of Uzbekistan in a new edition. The development of this regulation will allow developing a unified approach in taking measures to promote employment, including the improvement of vocational guidance, vocational training and employment of young people.

Given the ILO's extensive experience in the region on improving the capacity of national employment promotion service, the project will ensure constant exchange of information and establish partnership with the ILO in implementing the above activities<sup>31</sup>. These will include, but not limited to, joint seminars and workshops, as well as joint capacity and needs assessment for the MELR, employment promotion centers, and local authorities in Uzbekistan.

---

<sup>30</sup>[http://lex.uz/Pages/GetPage.aspx?lact\\_id=3469431](http://lex.uz/Pages/GetPage.aspx?lact_id=3469431)

<sup>31</sup> Example, ILO Project on "Partnerships for Youth Employment in the Commonwealth of Independent States"

Project interventions will support SDGs 1, 4, 5, 8, 9, 10, 17. Indicators 1.2.1, 4.4 (target only), 5.4 and 5.5 (targets only), 8.3. (target only), 8.6.1, 9.3.1, 10.4., 17.18.

### ***Managing social and environmental risk***

Social and environmental sustainability are cornerstones of human development and poverty reduction. The project will have the following overarching policy and principles:

#### **Principle 1: Human Rights**

Human Rights are at the forefront of UNDP's work. The project will specifically target the right to work as per ICESCR Art.6.1, the right to an adequate standard of living and elimination of discrimination against women (UN CEDAW ART. 14).

The main aim of the project is to support the Government to improve youth employment that supports decent living standards and social and economic integration. Special focus will be given to support female productive employment, as well as supporting female business start-ups. The project will promote the initiatives aimed at improving employability, job opportunities, enhancing basic and business skills of the working age youth. Special attention will be given to ensure that jobs are formalised. The project will also ensure that participating businesses implement safe labour standards as per the ILO recommendations.

#### **Principle 2: Gender equality and women's empowerment**

Recognizing that there is a gender gap in economically active men and women, especially young women, the project interventions at all levels are focused on promoting gender equality. In particular, at activity level the project will work to improve the capacity of the MELR and local community authorities in delivering services in support of youth and women employment; promote youth and women entrepreneurship skills; and supporting and promoting youth and women employment through active labour market policies. As an example, the project will support MELR with developing and using the methodology and guidelines on gathering gender disaggregated data for measuring youth unemployment rates, develop a policy paper on the role of preschool care services and preschool education to promote female employment, support initiatives that enable women's economic participation (such as supporting women's business plans and start-ups) and other interventions with specific focus on gender issues and women empowerment.

#### **Principle 3: Environmental Sustainability**

The project entails the provision of support to business initiatives of young and women entrepreneurs, and in doing so, the project will support the initiatives that are environmentally friendly and that:

1. Decrease CO2 emissions or;
2. Ensure climate change mitigation/adaptation activities, or;
3. Ensure sustainable natural resource management, or;
4. Ensure disaster risks are considered and investments are protected from potential hits of disasters by decisions based on the information on available risks, vulnerabilities and capacities.

Standards used will be compliant with the Convention on Biological Diversity which includes the sustainable use of components and the fair and equitable sharing of the benefits arising out of a

natural resource. Detailed list of indicators the project will be compliant to in order to ensure social and environmental sustainability can be found [here](#).<sup>32</sup>

---

### III. RESULTS AND PARTNERSHIPS

#### *Expected Results*

The expected result of the project will be the improved employment, particularly among youth (college and university graduates, young women) in Uzbekistan. To achieve this result, the project will have 3 activities:

1. Supporting and promoting youth employment through active labour market policies;
2. Promoting youth entrepreneurship skills and start-ups;
3. Improving the capacities of the MELR and local community authorities in delivering services in support of youth employment.

The project will use the following indicators to measure its results:

- Number of youth (disaggregated by gender) covered by new initiatives / jobs fairs conducted in line with new Standard Operating Procedures (SOP);
- Availability of mobile application for vacancy posting and job application targeted at rural youth and annual % increase of application users (disaggregated by gender);
- Number of youth (disaggregated by gender) trained using enhanced training materials on soft and professional skills (30/70 ratio) at Centers of Professional Development in target regions;
- Number of start-ups supported with a special focus on youth and women
- Number of inhabitants of local communities (mahallas) in pilot regions with access MELR's online vacancy database;
- Availability of methodology and guidelines on gathering gender disaggregated data for measuring youth unemployment rates in line with international standards.

More detailed information on output indicators and targets are presented in the Results and Resources Framework section of the Project Document.

#### *Resources Required to Achieve the Expected Results*

The project is embedded within the larger context of reforms where one of the key national partners, the Ministry of Employment and Labour Relations (MELR) is tasked with developing and implementing active labour market policies, with special focus on youth and vulnerable groups. The project will complement MELR's efforts to increase employability and improve job matching results. For the role envisioned the project has adequate resources.

Main project activities will be funded by the Russian Federation - UNDP- Trust Fund for Development (TFD) under its Youth Window. In addition to this, other UNDP projects and UN agencies are expected to support the reform processes as described below. Also, UNDP will seek and utilize partnerships with traditional development agents and institutions, such as the World

---

<sup>32</sup> <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/operations1/undp-social-and-environmental-standards.html>

Bank, ADB, JICA, KOICA and other emerging donors to coordinate and align activities targeting job creation in the country.

The project will also work on resource mobilization to attract more funding opportunities for the strategic project activities, expand the scale of activities, ensure replication and sustainability of results.

UNDP CO will provide operational support to the project in the following areas: human resources management services, financial services, procurement and contracting services, as well as with logistics and administration.

### ***Partnerships***

The implementation of youth employment promotion project and activities will entail close collaboration with a wide range of partners from the government (ministries, agencies, local authorities), non-government organizations (such as for example the Chamber of Commerce and Industry (CCI), the Association of Trade Union), local experts and think tanks, as well as international and bilateral donors that are currently providing support to the Government of Uzbekistan in this area.

With the Ministry of Employment and Labour Relations (MELR) being the major government partner and national project executive, the implementation of specific project activities would require partnership and coordination with a number of other government agencies. These include the President's Administration, the Cabinet of Ministers and the Ministry of Economy, which are key policy makers in the area of employment promotion. Local authorities (hokimiyats) will also need to be involved and consulted with in supporting youth employment promotion initiatives in the regions of the country, such as in organizing and conducting job fairs and implementation of public works programmes in select vulnerable areas. In particular, the regional authorities of 34 districts specified in the Annex 8 of the Presidential Resolution №3001 will be engaged in the consultations and implementation of the project activities in the focus regions.

The project will partner with the Chamber of Commerce and Industry<sup>33</sup>, Tashkent Information Technology University, Inha University in Tashkent, and local trainers and experts (eg., JICA's Professional Management Programme Center)<sup>34</sup> in preparation of online video courses on how to start and run a business in Uzbekistan. In this, the project will also seek expertise and knowledge from Russia's extensive network of business schools<sup>35</sup> and IT companies. The project will also partner with the innovative local co-working centers that have experience in supporting young entrepreneurs and business start-ups.<sup>36</sup>

To support the implementation of activities on promotion of youth employment and youth entrepreneurship, including business start-ups, the project will seek establishing partnerships with several Russian organizations. Youth entrepreneurship infrastructure is well developed in Russian universities, including business incubators at the Higher School of Economics, Moscow State University, ITMO University in Saint Petersburg, Kazan University, Tomsk University and many others. Experience of Russian regions in youth entrepreneurship development could also be engaged, for example, elaboration and implementation of youth entrepreneurship strategy and start up accelerators in Tatarstan (eg, <https://kazanoicstartups.org> ).

---

<sup>33</sup> <http://chamber.uz>

<sup>34</sup> <https://www.ujc.uz/business/page/29>

<sup>35</sup> For example: <https://school.skolkovo.ru/en/>

<sup>36</sup> For example, <https://groundzero.uz>

Traditionally, multilateral donor and bilateral organizations have been active in supporting the government's initiatives aimed at increasing employment opportunities, improving educational and vocational training system, as well as in private sector development. ADB has recently launched a project on Skills Strategies for Industrial Modernization and Inclusive Growth, which supports the government in reforming the country's TVET system to meet the skills needs of the ongoing market transformation in the country.<sup>37</sup> South Korean KOICA has also a long-standing engagement with the MELR in running a highly successful vocational training center in Samarkand, which it plans to scale up and expand to other regions of Uzbekistan. UK has started co-financing a joint project with the UNDP in support of innovative (mostly tech-based) youth start-ups.<sup>38</sup> The ILO in partnership with LUKOIL also started Phase II of the regional project "Partnerships for Youth Employment in the CIS", which covers Azerbaijan, Kazakhstan, Russian Federation and Uzbekistan, and focuses on youth employment promotion<sup>39</sup>. Finally, the World Bank has been recently increasing its technical support to employment promotion and social protection schemes in the country. The project will closely collaborate with all the above stakeholders to coordinate activities, avoid duplication, as well as to improve the complementarity and synergetic effect of the interventions.

### ***Risks and Assumptions***

- *Specify the key risks that can threaten the achievement of results through the chosen strategy and the assumptions on which the project results depends. Describe how project risks will be mitigated, especially how potential adverse social and environmental impacts will be avoided where possible and otherwise managed. Refer to the full risk log, which should be attached as an annex.*

The key assumptions revolve around continued support of the Government to focus on youth employment, creating enabling business environment, as well as the capacities to run and support programs that address youth unemployment and macroeconomic policies that create jobs for youth. It is also assumed that the Government will stay committed on development of PPP schemes. In addition, it is assumed that businesses will partner to support youth employment. Finally, the last assumption is that the project will be able to identify sustainable women's business start-ups in the regions. The key risks partly stem from these assumptions.

### **Risks:**

The risks analysis has identified 5 risks.

**Risk 1. In line with the Government's reform agenda, the government may change its focus away from youth employment, introduce changes in government staff and restructure the government agencies and ministries, particularly of MELR.** To address this risk, the project will work with several partners, and will codify knowledge (transfer knowledge through instructions, manuals and etc.) and strengthen partner's institutional capacity, so that critical information /capacities remain even if staff changes. At the same time, it is unlikely that Government will shift its focus on promoting youth employment since there is an overall consensus in the government and shared by international development organizations, of the importance of this issue on economic development, security and overall stability in the country.

**Risk 2. The second risk identified focuses on potential of worsening of overall economic situation, which may negatively affect the level of employment.** While Uzbekistan enjoys

---

<sup>37</sup> <https://www.adb.org/projects/50025-001/main>

<sup>38</sup> <http://www.chamber.uz/en/news/1474>

<sup>39</sup> [https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS\\_247774/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_247774/lang--en/index.htm)



economic growth over the last years, the potential economic slowdown in its main trading partners, such as Russia, and unfavourable floatation of the exchange rate, may negatively affect export oriented sectors such as textiles, agriculture, which employ considerable amount of workforce. Also, recent economic reforms, as outlined in the Action Strategy for 2017-2021, are aimed at maintaining macro-economic stability, liberalization, decreasing state role in the economy, giving a new impetus for improving business environment to stimulate internal and external investments, SME development. However, implementation of reforms may be hindered by low capacity and inability to satisfy the increased demand in budgetary funds, thus diminishing development impact of reforms on the economy. The project will monitor economic development trends in order to be able to address any arising concerns.

**Risk 3. Regulatory limitations of Public – Private Partnership schemes.** The Government emphasizes on the need to develop PPP schemes to improve service provision in sectors where hitherto the quality of services required improvements. Several schemes such as providing state owned buildings at ‘zero’ cost with investment and job creation requirements, are already being used. There is also a notion to develop a single regulatory act that would create a framework to cover all PPP schemes. The project will be in close contact with the initiators of regulatory act to ensure that PPP schemes proposed within the project fit into new regulatory framework.

**Risk 4. Consistency of Government organizational structure and institutional memory.** Rapid changes and reappointments in the government institutions may cause the loss of the institutional memory and therefore affect the achievement of the project outputs. The project will work to engage wide range of national partners to its activities as well as document the progress and issues in the form of analytical documents and policy briefs.

**Risk 5. Availability of sufficient number of sustainable women’s business start-ups in the regions.** To address this risk, the project will closely work with a wide number of partners, such as CCI, Business Women Association, Youth Union, commercial banks and use events (seminars, meeting and etc) to reach out to potential project clients.

The full risk log is attached as an Annex III.

### ***Stakeholder Engagement***

The key stakeholders of this project are youth and women, mostly in regions, who are interested in engaging in productive employment and self-employment, Ministry of Employment and Labour Relations, local community authorities, regional authorities. The key partners are the local authorities (Khokimyats), Ministry of Employment and Labour Relations, Local Centers for Professional Development, Youth Union, Ministry of Pre-school Education, Chamber of Commerce and Industry, Ministry of Higher Education, Ministry of ICT development and telecommunications, Federation of Trade Unions, Women’s Committee, Business Women Association, business support service providers, IT companies, local think tanks and international organizations such as ILO, JICA, World bank, ADB, KOICA, GIZ, EU, UK Embassy.

The project concept was developed based on ideas proposed at the meetings with stakeholders, including at the Ministry of Employment and Labour Relations, international partners and private sector representatives.

The project focus areas and planned activities are aligned to the needs of the national partner that were discussed during the meeting with the Minister of MELR in December 2017.

### ***South-South and Triangular Cooperation (SSC/TrC)***

During the implementation phase, the project will consider relevant South-South and Triangular Cooperation opportunities based on the needs of counterparts. Specifically, the project will facilitate South-South cooperation via MELR and create knowledge products based on successful cases, reforms and relevant methodologies created as a result of similar reforms in middle-income developing countries that are relevant to the case of Uzbekistan. The project will actively work on the establishment of mechanisms for exchanging experience and knowledge among relevant state authorities, international development organizations (e.g. ILO, JICA, World Bank, ADB, KOICA, GIZ, EU, UK Embassy) involved in private sector development, youth and women entrepreneurship development, and skills development initiatives in order to increase the overall impact of the efforts.

### ***Knowledge***

The project will generate knowledge on both national policy level and local level. Knowledge will be generated through traditional means such as developing guidelines, research and trainings, and also through usage of ICT based modalities such as using mobile application, online courses, and practical approaches (pilots). The project will develop standard operating procedures and guidelines for conducting job fairs and running PPP-based kindergartens in pilot regions and provide training to MELR staff to ensure institutional memory of the relevant stakeholders. In order to ensure that the knowledge is assimilated the project will assess absorption after each activity and adjust approaches where necessary. In addition, each activity will have knowledge products which will be made available online.

### ***Innovative Solutions and Expertise***

In addition to support to traditional active labour market interventions, the project envisages several innovative solutions to enhance the effectiveness, expand the outreach, and reduce the costs of these programmes and measures.

First, the Internet, the introduction of ICT tools, as well as piloting of mobile app-based solutions to labour market information and services are innovative in nature, at least in the context of Uzbekistan. As the country strives to expand the introduction and use of e-governance tools and services throughout the country, the above ICT-based solutions represent an excellent opportunity to reach out to a greater number of people, particularly youth, who are active users of Internet and mobile phones. With the low coverage of broadband landline Internet connection in the regions of Uzbekistan, expanding the labour market information and services (eg, vacancy information, resume submission functionality, information on available trainings and courses, etc.) through mobile platforms will help reach out to youth in remote and vulnerable areas of the country.

Similarly, with the rapid expansion of online training and courses (eg, Coursera, etc.), the project's plans to develop and launch the first online course on starting up and running a business in Uzbekistan (in Russian and Uzbek languages) is a truly innovative solution that should help young would-be entrepreneurs receive basic information and skills to start their own business – through a more convenient, cost-effective, and accessible way. To date, online courses of this kind are not

present in the Uzbek market, while off-line courses on the same or similar topics in Uzbek language are virtually non-existent.

UNDP has long-lasting cooperation with the Government of Uzbekistan on issues of e-governance and ICT promotion. Building on this strong cooperation linkage with the national authorities, as well as local expertise in developing ICT-based solutions in service provision for the citizens and businesses, UNDP is well-positioned to provide innovative solutions in the above interventions. Moreover, the project intends to attract and involve similar expertise from the Russian Federation, which has strong capacities and expertise in developing ICT-based solutions, including mobile app solutions, front-end and back-end development, online courses and etc.

#### ***Sustainability and Scaling Up***

- *Describe how the project will use relevant national systems, and specify the transition arrangement to sustain and/or scale-up results, as relevant. Describe how national capacities will be strengthened and monitored as relevant, and how national ownership will be ensured.*

The project's objectives are based on national priorities and a series of national strategic documents. Such approach ensures inherent ownership over the project's interventions and targets the core needs of the authorities. To improve national ownership, the project will involve stakeholders at all levels through enhanced dialogues. Sustainability of the project support on improving active labor market policies will be ensured through capacity building of key project partners – MELR, Local Centers for Professional Development. It is envisioned that sustainability of training courses will be ensured through partnership with CCI, which has presence throughout the country, and the Center for Training of Basics of Entrepreneurship of the State Committee for Assistance to Privatized Enterprises and Development of Competition, which has experience in providing business development trainings and making these modules available for use by the private sector. Sustainability of pilot projects on supporting business-start-ups will be achieved through open and competitive process of selection of business proposals, applying a set of criteria for selecting business ideas, which will include criteria assessing project sustainability. To ensure the transparency of selection process a selection committee will be formed among partner representatives and UNDP and set of criteria will be developed and approved by the national partners and UNDP. To increase the sustainability of projects, provision of business counselling during the project implementation will further strengthen sustainability of the pilot projects.

It is acknowledged that the sustainability of the project will depend on continued commitment of all stakeholders, and therefore, the project will be in close consultations with them.

---

## **IV. PROJECT MANAGEMENT**

### ***Cost Efficiency and Effectiveness***

Current intervention strategy is built on the knowledge, experience, lessons learned and findings gained through ongoing projects of UNDP in areas of e-governance and ICT promotion, business climate improvement, trade development and women empowerment. Considering the UNDP's comparative advantage, the activities specified in this project document have been selected as best option to deliver the expected results with available resources.

National Implementation Modality (NIM) has been chosen in order to strengthen the local ownership and further foster engagement of national partners in the new project planning and execution.

To ensure potential synergies and avoid overlaps in the work, the project will coordinate the project activities with national stakeholders, international organizations and development agencies.

In accordance with the Letter of Agreement between the UNDP and the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan for the provision of support services, the UNDP Country Office in Uzbekistan may provide, at the request of the Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan, following support services:

- (a) Identification and/or recruitment of project and programme personnel and consultants;
- (b) Identification and facilitation of training activities, seminars and workshops;
- (c) Procurement of goods and services;
- (d) Processing of payments, disbursements and other financial transactions;
- (e) Administrative services including travel authorization, visa requests and other arrangements;

Detailed description of services is provided in the Annex-V of this project document.

The goods procured within the framework of the Project and necessary for the implementation of its activities, in particular IT equipment, software & office furniture shall be transferred to the ownership of the Implementing Partner, unless the Project Board decides otherwise or the goods have been procured from the funds provided by third parties and the agreements with them stipulate other arrangements. The relevant provisions of the Standard Basic Assistance Agreement (SBAA) between the Government of Uzbekistan & the UNDP, signed by Parties on 10 June 1993, incl. the provisions on liability and privileges & immunities, shall apply to the provision of such support services.

### ***Project Management***

The project will be implemented under the National Implementation Modality (NIM). Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan will be the main Implementing Partner.

The project office will be located in Tashkent city. The project will work closely and utilize knowledge, staff expertise of the below listed UNDP projects:

**Business Climate Improvement in Regions of Uzbekistan project with CCI.** UNDP will rely on this the long-term, successful partnership with CCI, in conducting business skills development trainings, identifying and developing business ideas/start-up projects, including experience of running 'Start-up initiatives' programme and cooperation with business community.

**Support to Policy Research for Sustainable Development.** The primary goal of the project, implemented by UNDP in cooperation with President's Administration of the Republic of Uzbekistan is to strengthen national capacities to undertake and pursue sustainable economic and social development through improved evidence-based policy analysis and research.

**Public Administration Reforms and Digital Transformation (PARTD).** The aim of the project is to provide support to the Government in implementation of its national development agenda on PARTD with the aim to deliver public services with greater accountability, transparency and responsiveness to citizen's needs.

**Empowering Women to Participate in Public Administration and Socio-Economic Life.** This is a joint project conducted by the UNDP and the Women's Committee of Uzbekistan, which aims to empower women, increase women's participation in public administration in accordance with the provisions of the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).

**Audit Arrangements:** The Audit will be conducted in accordance with the established UNDP procedures set out in the Programming and Finance manuals by the legally recognized auditor.

**Use of institutional logos on project deliverables:** In order to accord proper acknowledgement to UNDP for providing funding, UNDP should appear on all relevant project publications, including among others, project hardware purchased with UNDP funds. Any citation on publications regarding projects funded by UNDP should also accord proper acknowledgement to UNDP. The UNDP logo should be more prominent – and separated from any other logo, if possible, as UN visibility is important for security purposes.

## V. RESULTS FRAMEWORK<sup>40</sup>

<b>Intended Outcome as stated in the UNDAF/Country [or Global/Regional] Programme Results and Resource Framework:</b>									
UNDAF Outcome 1: By 2020, equitable and sustainable economic growth through productive employment, improvement of environment for business, entrepreneurship and innovations expanded for all.									
<b>Outcome indicators as stated in the Country Programme [or Global/Regional] Results and Resources Framework, including baseline and targets:</b>									
UNDAF Indicator 1.2. Share of unemployed in active labour force. Baseline: unemployment rate 5-5.2%. Target: unemployment rate 4.9-5% in 2020									
UNDAF Indicator 1.3: The gender gap in labour force participation rate, in % Baseline: The gender gap in labour force participation rate was 8.2% in 2013 (men - 74.5%, women - 66.3%) (in working age population). Target: The gender gap in labour force participation rate is reduced to 7.2% by 2020									
<b>Applicable Output(s) from the UNDP Strategic Plan: STRATEGIC PLAN OUTCOME1: Advance poverty eradication in all its forms and dimensions.</b>									
OUTPUT 1.1.2 Marginalised groups, particularly the poor, women, people with disabilities and displaced are empowered to gain universal access to basic services and financial and non-financial assets to build productive capacities and benefit from sustainable livelihoods and jobs									
<b>Project title and Atlas Project Number: "Promoting Youth Employment in Uzbekistan" # 00117522</b>									
EXPECTED OUTPUTS	OUTPUT INDICATORS <sup>41</sup>	DATA SOURCE	BASELINE		TARGETS (by frequency of data collection)				DATA COLLECTION METHODS & RISKS
			Value	Year 2018	Year 2019	Year 2020	Year 2021	FINAL	
Output 1 Relevant stakeholders <sup>42</sup> are capacitated to apply active labor market policies with focus on youth employment	1.1. Number of youth (disaggregated by gender) covered by jobs fairs conducted in line with new Standard Operating Procedures (SOP)	Dedicated studies conducted by UNDP	Number	0 (under new SOP)	1000	5000	10000	10000	The numbers are cumulative across years MELR reports
	1.2 a) Availability of mobile application for vacancy posting and job application targeted on rural youth and b) annual % increase of application users (disaggregated by gender)	Dedicated studies conducted by UNDP	Availability	a) No b) 0	a) No b) baseline established	a) Yes b) 10%	a) Yes b) 10%	a) Yes b) 10%	Project report MELR reports

<sup>40</sup> UNDP publishes its project information (indicators, baselines, targets and results) to meet the International Aid Transparency Initiative (IATI) standards. Make sure that indicators are S.M.A.R.T. (Specific, Measurable, Attainable, Relevant and Time-bound), provide accurate baselines and targets underpinned by reliable evidence and data, and avoid acronyms so that external audience clearly understand the results of the project.

<sup>41</sup> It is recommended that projects use output indicators from the Strategic Plan IRRF, as relevant, in addition to project-specific results indicators. Indicators should be disaggregated by sex or for other targeted groups where relevant.

<sup>42</sup> Ministry of Employment and Labour Relations, Local Authorities (Khokimiyats), Local Centers for Professional Development and communities of pilot regions.

<p><i>1.3 Number of youth (disaggregated by gender) trained using enhanced training materials on soft and professional skills (30/70 ratio) at Centers of Professional Development in target regions</i></p>	<p><i>Dedicated studies conducted by UNDP</i></p>	<p><i>Number</i></p>	<p><i>0</i></p>	<p><i>300</i></p>	<p><i>700</i></p>	<p><i>1000</i></p>	<p><i>1000</i></p>	<p><i>The numbers are cumulative across years MELR reports</i></p>
<p><i>1.4. Number of start-ups supported with a special focus on youth and women</i></p>	<p><i>Dedicated studies conducted by UNDP</i></p>	<p><i>Number</i></p>	<p><i>0</i></p>	<p><i>3</i></p>	<p><i>8</i></p>	<p><i>12</i></p>	<p><i>12</i></p>	<p><i>Project report The numbers are cumulative across years</i></p>
<p><i>1.5. Availability of methodology and guidelines on gathering gender disaggregated data for measuring youth unemployment rates in line with international standards</i></p>	<p><i>Dedicated studies conducted by UNDP</i></p>	<p><i>Availability</i></p>	<p><i>No</i></p>	<p><i>No</i></p>	<p><i>Yes</i></p>	<p><i>Yes</i></p>	<p><i>Yes</i></p>	<p><i>Project report</i></p>
<p><i>1.6. Number of staff (disaggregated by gender) improved their knowledge on active labour market policy</i></p>	<p><i>Dedicated studies conducted by UNDP and MELR</i></p>	<p><i>Number</i></p>	<p><i>0</i></p>	<p><i>300</i></p>	<p><i>700</i></p>	<p><i>1000</i></p>	<p><i>1000</i></p>	<p><i>The numbers are cumulative across years Project report MELR report</i></p>

## VI. MONITORING AND EVALUATION

In accordance with UNDP's programming policies and procedures, the project will be monitored through the following monitoring and evaluation plans: *[Note: monitoring and evaluation plans should be adapted to project context, as needed]*

### Monitoring Plan

Monitoring Activity	Purpose	Frequency	Expected Action
Track results progress	Progress data against the results indicators in the RRF will be collected and analysed to assess the progress of the project in achieving the agreed outputs.	Quarterly, or in the frequency required for each indicator.	Slower than expected progress will be addressed by project management.
Monitor and Manage Risk	Identify specific risks that may threaten achievement of intended results. Identify and monitor risk management actions using a risk log. This includes monitoring measures and plans that may have been required as per UNDP's Social and Environmental Standards. Audits will be conducted in accordance with UNDP's audit policy to manage financial risk.	Quarterly	Risks are identified by project management and actions are taken to manage risk. The risk log is actively maintained to keep track of identified risks and actions taken.
Learn	Knowledge, good practices and lessons will be captured regularly, as well as actively sourced from other projects and partners and integrated back into the project.	At least annually	Relevant lessons are captured by the project team and used to inform management decisions.
Annual Project Quality Assurance	The quality of the project will be assessed against UNDP's quality standards to identify project strengths and weaknesses and to inform management decision making to improve the project.	Annually	Areas of strength and weakness will be reviewed by project management and used to inform decisions to improve project performance.
Review and Make Course Corrections	Internal review of data and evidence from all monitoring actions to inform decision making.	At least annually	Performance data, risks, lessons and quality will be discussed by the project board and used to make course corrections.
Project Report	A progress report will be presented to the Project Board and key stakeholders, consisting of progress data showing the results achieved against pre-defined annual targets at the output level, the annual project quality rating summary, an updated risk log with mitigation measures, and any evaluation or review reports prepared over the period.	Annually, and at the end of the project (final report)	
Project Review (Project	The project's governance mechanism (i.e., project board) will	At least annually	Any quality concerns or slower than expected



<b>Board)</b>	hold regular project reviews to assess the performance of the project and review the Multi-Year Work Plan to ensure realistic budgeting over the life of the project. In the project's final year, the Project Board shall hold an end-of project review to capture lessons learned and discuss opportunities for scaling up and to socialize project results and lessons learned with relevant audiences.		progress should be discussed by the project board and management actions agreed to address the issues identified.
---------------	--	--	---

### Evaluation Plan

Evaluation Title	Partners (if joint)	Related Strategic Plan Output	UNDAF/CPD Outcome	Planned Completion Date	Key Evaluation Stakeholders	Cost and Source of Funding
Final Evaluation	MELR, UNDP	1.1.2	UNDAF Outcome 1	September-October 2021	MELR / UNDP	Donor funding

## VII. MULTI-YEAR WORK PLAN

All anticipated programmatic and operational costs to support the project, including development effectiveness and implementation support arrangements, need to be identified, estimated and fully costed in the project budget under the relevant output(s). This includes activities that directly support the project, such as communication, human resources, procurement, finance, audit, policy advisory, quality assurance, reporting, management, etc. All services which are directly related to the project need to be disclosed transparently in the project document.

EXPECTED OUTPUTS	PLANNED ACTIVITIES	RESPON-SIBLE PARTY	Financing Sources	Budget Description	ESTIMATED BUDGET BY YEARS (USD)			Total Amount (USD)
					2019	2020	2021	
Relevant stakeholders <sup>43</sup> are capacitated to apply active labor market policies with focus on youth employment	<b>Activity 1. Youth employment supported and promoted through active labour market policies:</b> - Support in organization of job fairs - Develop a mobile app with access to MELR's vacancies database - Develop training modules (on resume drafting, interview skills, etc.) - Technical and inventory support to the Public Works programme - Support to the Apprenticeship programme - Joint organization of the republican competition on identifying and rewarding best employer for youth	UNDP, MELR	TFD Youth Window	71400 - Contractual Services – Individuals	22,124	27,080	27,616	<b>76,830</b>
				71200 - - International Consultants	5,000	9,000	4,000	<b>18,000</b>
				71300 - Local Consultants	6,000	8,000	4,000	<b>18,000</b>
				72100 – Contractual Services – Company	15,000	55,000	30,000	<b>100,000</b>
				75700 – Event management (Trainings, workshops)	5,000	6,000	5,000	<b>16,000</b>
				74200 - Audio Visual and Print Production Costs	2,000	2,000	2,000	<b>6,000</b>
				71600 - Travel	5,000	6,500	4,760	<b>16,260</b>
				74596 - Direct Project costs (GOE)	902	1,704	1,162	<b>3,768</b>
				64397 - Expert Cost	2,706	5,112	3,487	<b>11,304</b>
				<b>Subtotal Activity 1</b>				<b>63,732</b>
	<b>Activity 2. Youth and women entrepreneurship skills and start-ups promoted:</b> - Develop online video courses on	UNDP, MELR	TFD Youth Window	71400 - Contractual Services – Individuals	22,142	27,080	27,626	<b>76,830</b>
				71200 - - International Consultants		18000		<b>18,000</b>

<sup>43</sup> Ministry of Employment and Labour Relations, Local Authorities (Khokimiyats), Local Centers for Professional Development and communities of pilot regions.

<p>starting and running a business (in Uzbek and Russian languages);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Support to the pilot Local Centers for Professional Development (in Andijan, Jizzak, Kashkadarya, Navoi and Surkhandarya regions);</li> <li>- Support in designing and rendering leasing and microcredit services for youth as well as piloting youth and women business initiatives/start-ups ;</li> <li>- Support the establishment of PPP-based kindergartens in pilot areas.</li> </ul>			71300 - Local Consultants	10,000	15,000	11,000	<b>36,000</b>
			72100 – Contractual Services – Company	25,000	60,000	40,000	<b>125,000</b>
			74200 - Audio Visual and Print Production Costs	2,000	2,000	2,000	<b>6,000</b>
			71600 - Travel	2,000	5,000	3,700	<b>10,700</b>
			74596 - Direct Project costs (GOE)	917	1,906	1,265	<b>4,088</b>
			64397 - Expert Cost	2,751	5,719	3,796	<b>12,265</b>
			<b>Subtotal Activity 2</b>				<b>64,792</b>
<p><b>Activity 3. The capacities of the MELR and local community authorities improved in delivering services in support of youth employment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacity building of select mahallas (trainings and IT equipment) to access MELR’s online vacancy database</li> <li>- Expanding the range of professional adaptation services</li> <li>- Developing guidelines and methodology on gathering gender-disaggregated data on youth unemployment</li> <li>- Training of responsible staff of MELR in application of the above guidelines</li> </ul>	UNDP, MELR	TFD Youth Window	71400 - Contractual Services – Individuals	6,450	7,970	8,210	<b>22,630</b>
			71200 - - International Consultants		18,000		<b>18,000</b>
			71300 - Local Consultants	6,000	6,820	5,000	<b>17,820</b>
			72100 – Contractual Services – Company	8,000	12,000	7,000	<b>27,000</b>
			71600 – Travel	2,000	3,000	2,000	<b>7,000</b>
			75700 – Event management (Trainings, workshops)	8,000	14,000	10,000	<b>32,000</b>
			74200 - Audio Visual and Print Production Costs	2,000	3,000	2,000	<b>7,000</b>
			74596 - Direct Project costs (GOE)	487	1,092	604	<b>2,182</b>
			64397 - Expert Cost	1,461	3,276	1,810	<b>6,546</b>
<b>Subtotal Activity 3</b>				<b>34,398</b>	<b>77,158</b>	<b>42,623</b>	<b>154,179</b>
<p><b>Activity 4. Project Management and Technical Support</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Project Evaluation</li> </ul>	UNDP, MELR	TFD Youth Window	71400 - Contractual Services – Individuals	40,720	47,270	49,180	<b>137,170</b>
			74200 - Audio Visual and Print	1,000	1,000	1,000	<b>3,000</b>

- Project staff salary - Operation costs (office, equipment, communication, etc)		Production Costs				
		72800 - IT Equipment	10,300	3,000	930	<b>14,230</b>
		72500 - Materials, Goods and Supplies	500	500	400	<b>1,400</b>
		71600 - Travel	3,000	4,000	3,000	<b>10,000</b>
		72400 – Communication Charges	610	610	600	<b>1,820</b>
		74500 – Miscellaneous Expenses	1,000	1,000	1,000	<b>3,000</b>
		74596 - Direct Project costs (GOE)	858	861	840	<b>2,559</b>
		64397 - Direct Project costs (staff)	2,571	2,583	2,518	<b>7,672</b>
	<b>Subtotal Activity 4</b>		<b>60,559</b>	<b>60,824</b>	<b>59,318</b>	<b>180,701</b>
	<b>Sub-Total Activities 1-4</b>		<b>223,480</b>	<b>393,083</b>	<b>273,363</b>	<b>889,926</b>
	<b>Monitoring and Evaluation</b>	71300 - Local Consultants		12,000	15,000	27,000
		71600 - Travel	1,500	4,500	3,000	9,000
	<b>Subtotal Monitoring and Evaluation</b>		<b>1,500</b>	<b>16,500</b>	<b>18,000</b>	<b>36,000</b>
	<b>GMS</b>		<b>17,998</b>	<b>32,767</b>	<b>23,309</b>	<b>74,074</b>
	<b>TOTAL</b>		<b>242,979</b>	<b>442,349</b>	<b>314,672</b>	<b>1,000,000</b>

---

## VIII. GOVERNANCE AND MANAGEMENT ARRANGEMENTS

The project activities will be implemented according to the UNDP procedures for national implementation (NIM). The project will be nationally implemented by Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan (MELR) as the implementing partner. The MELR shall retain overall responsibility for this nationally managed project and will appoint the **National Project Coordinator (NPC)** who will be responsible for providing strategic recommendations, as well as coordinating the Project activities. She/he will approve the annual work plans which will provide the basis for the implementation of the project activities.

Overall guidance will be provided by the Project Board (PB). This will include representation from the MERL, as the Executive and Senior Beneficiary as well as UNDP as the Donor and Senior Supplier, respectively, but key national governmental and non-governmental agencies, appropriate local level representatives, representatives of local governments and industry, and independent third-parties such as international and national NGOs can attend the augmented PB meetings as observers as well.

**The Project Board** is the group responsible for making by consensus management decisions for a project when guidance is required by the **Project Manager (PM)**, including recommendation for UNDP/ MELR approval of project plans and revisions. In order to ensure UNDP's ultimate accountability, Project Board decisions should be made in accordance to standards that shall ensure best value for money, fairness, integrity transparency and effective international competition. Project reviews by this group are made at designated decision points during the running of a project, or as necessary when raised by the PM. This group is consulted by the PM for decisions when PM tolerances (normally in terms of time and budget) have been exceeded.

Based on the approved annual work plan (AWP), the Project Board may review and approve project annual plans when required and authorizes any major deviations from the original plans. It is the authority that signs off the completion of each annual plan as well as authorizes the start of the next annual plan. It ensures that required resources are committed and arbitrates on any conflicts within the project or negotiates a solution to any problems between the project and external bodies.

The Project Board will have three roles, including:

- 1) **Executive Role:** individual (National Project Coordinator from MERL) representing the project ownership to chair the group.
- 2) **Donor and Senior Supplier Role:** UNDP and the Embassy of the Russian Federation will serve as a Senior Supplier. UNDP representing the interests of the parties concerned which provide funding and/or technical expertise to the project. The Donor's (The Government of the Russian Federation) primary function within the Board will be to provide overall guidance regarding the project implementation. The Senior Supplier's primary function within the Board is to provide guidance regarding the technical feasibility of the project. This role will rest with UNDP Uzbekistan represented by the UNDP RR/DRR or designated official.
- 3) **Senior Beneficiary Role:** MELR representing the interests of those who will ultimately benefit from the project. The Senior Beneficiary's primary function within the Board is to ensure the realization of project results from the perspective of project beneficiaries.

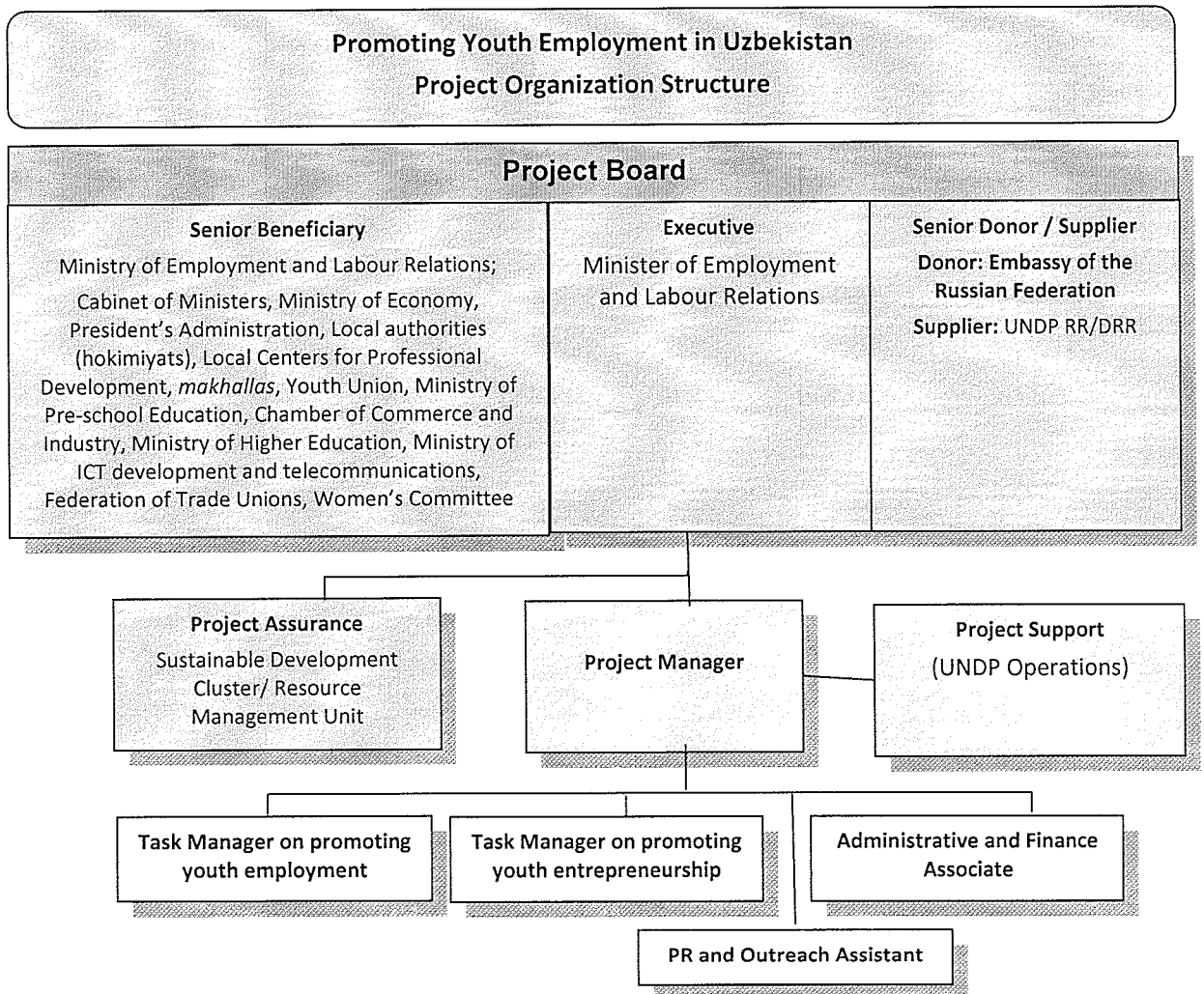
The Project Board, if necessary, will also decide on the reallocation of project budget among its activities based on the respective request made by the Project manager. In addition, it approves the appointment and responsibilities of the PM and any delegation of its Project Assurance responsibilities. (see Annex V for details).

**Project Assurance** is the responsibility of each Project Board member, however the role can be delegated. The Project Assurance role supports the Project Board by carrying out objective and independent project oversight and monitoring functions. This role ensures appropriate project management milestones are managed and completed. Project Assurance has to be independent of the Project Manager; therefore the Project Board cannot delegate any of its assurance responsibilities to the Project Manager. A UNDP Programme Officer typically holds the Project Assurance role (see Annex V for details).

**The Project Support** role provides project administration, management and technical support to the Project Manager as required by the needs of the individual project or Project Manager (see Annex V for details).

**Project Manager** has the authority to run the project on a day-to-day basis on behalf of the Project Board within the constraints laid down by the Board. The PM is responsible for day-to-day management and decision-making for the project. The Project Manager’s prime responsibility is to ensure that the project produces the results specified in the project document, to the required standard of quality and within the specified constraints of time and cost (see Annex V for details). **Furthermore, to provide technical, administrative and organizational support in the implementation of project activities the following positions will be recruited: Task manager on promoting youth employment and Task Manger on promoting youth entrepreneurship; an Administrative and Finance assistant, PR and outreach assistant.**

Below is the chart representation of the project structure.



---

## IX. LEGAL CONTEXT

This project document shall be the instrument referred to as such in Article 1 of the Standard Basic Assistance Agreement between the Government of (country) and UNDP, signed on (date). All references in the SBAA to “Executing Agency” shall be deemed to refer to “Implementing Partner.”

This project will be implemented by the Ministry for Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan (“Implementing Partner”) in accordance with its financial regulations, rules, practices and procedures only to the extent that they do not contravene the principles of the Financial Regulations and Rules of UNDP. Where the financial governance of an Implementing Partner does not provide the required guidance to ensure best value for money, fairness, integrity, transparency, and effective international competition, the financial governance of UNDP shall apply.

---

## X. RISK MANAGEMENT

1. Consistent with the Article III of the SBAA [*or the Supplemental Provisions to the Project Document*], the responsibility for the safety and security of the Implementing Partner and its personnel and property, and of UNDP’s property in the Implementing Partner’s custody, rests with the Implementing Partner. To this end, the Implementing Partner shall:
  - a) put in place an appropriate security plan and maintain the security plan, taking into account the security situation in the country where the project is being carried;
  - b) assume all risks and liabilities related to the Implementing Partner’s security, and the full implementation of the security plan.
2. UNDP reserves the right to verify whether such a plan is in place, and to suggest modifications to the plan when necessary. Failure to maintain and implement an appropriate security plan as required hereunder shall be deemed a breach of the Implementing Partner’s obligations under this Project Document.
3. The Implementing Partner agrees to undertake all reasonable efforts to ensure that no UNDP funds received pursuant to the Project Document are used to provide support to individuals or entities associated with terrorism and that the recipients of any amounts provided by UNDP hereunder do not appear on the list maintained by the Security Council Committee established pursuant to resolution 1267 (1999). The list can be accessed via [http://www.un.org/sc/committees/1267/aq\\_sanctions\\_list.shtml](http://www.un.org/sc/committees/1267/aq_sanctions_list.shtml).
4. Social and environmental sustainability will be enhanced through application of the UNDP Social and Environmental Standards (<http://www.undp.org/ses>) and related Accountability Mechanism (<http://www.undp.org/secu-srm>).
5. The Implementing Partner shall: (a) conduct project and programme-related activities in a manner consistent with the UNDP Social and Environmental Standards, (b) implement any management or mitigation plan prepared for the project or programme to comply with such standards, and (c) engage in a constructive and timely manner to address any concerns and complaints raised through the Accountability Mechanism. UNDP will seek to ensure that communities and other project stakeholders are informed of and have access to the Accountability Mechanism.
6. All signatories to the Project Document shall cooperate in good faith with any exercise to evaluate any programme or project-related commitments or compliance with the UNDP Social and Environmental Standards. This includes providing access to project sites, relevant personnel, information, and documentation.
7. The Implementing Partner will take appropriate steps to prevent misuse of funds, fraud or corruption, by its officials, consultants, responsible parties, subcontractors and sub-recipients in implementing the project or using

UNDP funds. The Implementing Partner will ensure that its financial management, anti-corruption and anti-fraud policies are in place and enforced for all funding received from or through UNDP.

8. The requirements of the following documents, then in force at the time of signature of the Project Document, apply to the Implementing Partner: (a) UNDP Policy on Fraud and other Corrupt Practices and (b) UNDP Office of Audit and Investigations Investigation Guidelines. The Implementing Partner agrees to the requirements of the above documents, which are an integral part of this Project Document and are available online at [www.undp.org](http://www.undp.org).
9. In the event that an investigation is required, UNDP has the obligation to conduct investigations relating to any aspect of UNDP projects and programmes. The Implementing Partner shall provide its full cooperation, including making available personnel, relevant documentation, and granting access to the Implementing Partner's (and its consultants', responsible parties', subcontractors' and sub-recipients') premises, for such purposes at reasonable times and on reasonable conditions as may be required for the purpose of an investigation. Should there be a limitation in meeting this obligation, UNDP shall consult with the Implementing Partner to find a solution.
10. The signatories to this Project Document will promptly inform one another in case of any incidence of inappropriate use of funds, or credible allegation of fraud or corruption with due confidentiality.

Where the Implementing Partner becomes aware that a UNDP project or activity, in whole or in part, is the focus of investigation for alleged fraud/corruption, the Implementing Partner will inform the UNDP Resident Representative/Head of Office, who will promptly inform UNDP's Office of Audit and Investigations (OAI). The Implementing Partner shall provide regular updates to the head of UNDP in the country and OAI of the status of, and actions relating to, such investigation.

11. Should UNDP refer to the relevant national authorities for appropriate legal action any alleged wrongdoing relating to the project, the Government will ensure that the relevant national authorities shall actively investigate the same and take appropriate legal action against all individuals found to have participated in the wrongdoing, recover and return any recovered funds to UNDP.
12. The Implementing Partner shall ensure that all of its obligations set forth under this section entitled "Risk Management" are passed on to each responsible party, subcontractor and sub-recipient and that all the clauses under this section entitled "Risk Management Standard Clauses" are included, *mutatis mutandis*, in all sub-contracts or sub-agreements entered into further to this Project Document.

---

## **XI. ANNEXES**

- 1. Project Quality Assurance Report**
- 2. Social and Environmental Screening**
- 3. Risk Analysis.**
- 4. Capacity Assessment:** Results of capacity assessments of Implementing Partner (including HACT Micro Assessment)
- 5. Project Board Terms of Reference and TORs of key management positions**
- 6. Standard Letter of Agreement between UNDP and Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan for the provision of support services to the «Promoting youth employment in Uzbekistan» project**



## ANNEX 2. SOCIAL AND ENVIRONMENTAL RISK SCREENING CHECKLIST

<b>Checklist Potential Social and Environmental Risks</b>		
<b>Principles 1: Human Rights</b>		<b>Answer (Yes/No)</b>
1.	Could the Project lead to adverse impacts on enjoyment of the human rights (civil, political, economic, social or cultural) of the affected population and particularly of marginalized groups?	No
2.	Is there a likelihood that the Project would have inequitable or discriminatory adverse impacts on affected populations, particularly people living in poverty or marginalized or excluded individuals or groups? <sup>44</sup>	No
3.	Could the Project potentially restrict availability, quality of and access to resources or basic services, in particular to marginalized individuals or groups?	No
4.	Is there a likelihood that the Project would exclude any potentially affected stakeholders, in particular marginalized groups, from fully participating in decisions that may affect them?	No
5.	Is there a risk that duty-bearers do not have the capacity to meet their obligations in the Project?	Yes
6.	Is there a risk that rights-holders do not have the capacity to claim their rights?	No
7.	Have local communities or individuals, given the opportunity, raised human rights concerns regarding the Project during the stakeholder engagement process?	No
8.	Is there a risk that the Project would exacerbate conflicts among and/or the risk of violence to project-affected communities and individuals?	No
<b>Principle 2: Gender Equality and Women's Empowerment</b>		
1.	Is there a likelihood that the proposed Project would have adverse impacts on gender equality and/or the situation of women and girls?	No
2.	Would the Project potentially reproduce discriminations against women based on gender, especially regarding participation in design and implementation or access to opportunities and benefits?	No
3.	Have women's groups/leaders raised gender equality concerns regarding the Project during the stakeholder engagement process and has this been included in the overall Project proposal and in the risk assessment?	No
4.	Would the Project potentially limit women's ability to use, develop and protect natural resources, taking into account different roles and positions of women and men in accessing environmental goods and services?  <i>For example, activities that could lead to natural resources degradation or depletion in communities who depend on these resources for their livelihoods and well being</i>	No
<b>Principle 3: Environmental Sustainability:</b> Screening questions regarding environmental risks are encompassed by the specific Standard-related questions below		
<b>Standard 1: Biodiversity Conservation and Sustainable Natural Resource Management</b>		
1.1	Would the Project potentially cause adverse impacts to habitats (e.g. modified, natural, and critical habitats) and/or ecosystems and ecosystem services?  <i>For example, through habitat loss, conversion or degradation, fragmentation, hydrological changes</i>	No
1.2	Are any Project activities proposed within or adjacent to critical habitats and/or environmentally sensitive areas, including legally protected areas (e.g. nature reserve, national park), areas proposed for protection, or recognized as such by authoritative sources and/or indigenous peoples or local	No

<sup>44</sup> Prohibited grounds of discrimination include race, ethnicity, gender, age, language, disability, sexual orientation, religion, political or other opinion, national or social or geographical origin, property, birth or other status including as an indigenous person or as a member of a minority. References to "women and men" or similar is understood to include women and men, boys and girls, and other groups discriminated against based on their gender identities, such as transgender people and transsexuals.

	communities?	
1.3	Does the Project involve changes to the use of lands and resources that may have adverse impacts on habitats, ecosystems, and/or livelihoods? (Note: if restrictions and/or limitations of access to lands would apply, refer to Standard 5)	No
1.4	Would Project activities pose risks to endangered species?	No
1.5	Would the Project pose a risk of introducing invasive alien species?	No
1.6	Does the Project involve harvesting of natural forests, plantation development, or reforestation?	No
1.7	Does the Project involve the production and/or harvesting of fish populations or other aquatic species?	No
1.8	Does the Project involve significant extraction, diversion or containment of surface or ground water? <i>For example, construction of dams, reservoirs, river basin developments, groundwater extraction</i>	No
1.9	Does the Project involve utilization of genetic resources? (e.g. collection and/or harvesting, commercial development)	No
1.10	Would the Project generate potential adverse transboundary or global environmental concerns?	No
1.11	Would the Project result in secondary or consequential development activities which could lead to adverse social and environmental effects, or would it generate cumulative impacts with other known existing or planned activities in the area? <i>For example, a new road through forested lands will generate direct environmental and social impacts (e.g. felling of trees, earthworks, potential relocation of inhabitants). The new road may also facilitate encroachment on lands by illegal settlers or generate unplanned commercial development along the route, potentially in sensitive areas. These are indirect, secondary, or induced impacts that need to be considered. Also, if similar developments in the same forested area are planned, then cumulative impacts of multiple activities (even if not part of the same Project) need to be considered.</i>	No
<b>Standard 2: Climate Change Mitigation and Adaptation</b>		
2.1	Will the proposed Project result in significant <sup>45</sup> greenhouse gas emissions or may exacerbate climate change?	No
2.2	Would the potential outcomes of the Project be sensitive or vulnerable to potential impacts of climate change?	No
2.3	Is the proposed Project likely to directly or indirectly increase social and environmental <u>vulnerability to climate change</u> now or in the future (also known as maladaptive practices)? <i>For example, changes to land use planning may encourage further development of floodplains, potentially increasing the population's vulnerability to climate change, specifically flooding</i>	No
<b>Standard 3: Community Health, Safety and Working Conditions</b>		
3.1	Would elements of Project construction, operation, or decommissioning pose potential safety risks to local communities?	No
3.2	Would the Project pose potential risks to community health and safety due to the transport, storage, and use and/or disposal of hazardous or dangerous materials (e.g. explosives, fuel and other chemicals during construction and operation)?	No
3.3	Does the Project involve large-scale infrastructure development (e.g. dams, roads, buildings)?	No
3.4	Would failure of structural elements of the Project pose risks to communities? (e.g. collapse of buildings or infrastructure)	No
3.5	Would the proposed Project be susceptible to or lead to increased vulnerability to earthquakes, subsidence, landslides, erosion, flooding or extreme climatic conditions?	No
3.6	Would the Project result in potential increased health risks (e.g. from water-borne or other vector-borne diseases or communicable infections such as HIV/AIDS)?	No
3.7	Does the Project pose potential risks and vulnerabilities related to occupational health and safety due to physical, chemical, biological, and radiological hazards during Project construction, operation, or decommissioning?	No

<sup>45</sup> In regards to CO<sub>2</sub>, 'significant emissions' corresponds generally to more than 25,000 tons per year (from both direct and indirect sources). [The Guidance Note on Climate Change Mitigation and Adaptation provides additional information on GHG emissions.]

3.8	Does the Project involve support for employment or livelihoods that may fail to comply with national and international labor standards (i.e. principles and standards of ILO fundamental conventions)?	No
3.9	Does the Project engage security personnel that may pose a potential risk to health and safety of communities and/or individuals (e.g. due to a lack of adequate training or accountability)?	No
<b>Standard 4: Cultural Heritage</b>		
4.1	Will the proposed Project result in interventions that would potentially adversely impact sites, structures, or objects with historical, cultural, artistic, traditional or religious values or intangible forms of culture (e.g. knowledge, innovations, practices)? (Note: Projects intended to protect and conserve Cultural Heritage may also have inadvertent adverse impacts)	No
4.2	Does the Project propose utilizing tangible and/or intangible forms of cultural heritage for commercial or other purposes?	No
<b>Standard 5: Displacement and Resettlement</b>		
5.1	Would the Project potentially involve temporary or permanent and full or partial physical displacement?	No
5.2	Would the Project possibly result in economic displacement (e.g. loss of assets or access to resources due to land acquisition or access restrictions – even in the absence of physical relocation)?	No
5.3	Is there a risk that the Project would lead to forced evictions? <sup>46</sup>	No
5.4	Would the proposed Project possibly affect land tenure arrangements and/or community based property rights/customary rights to land, territories and/or resources?	No
<b>Standard 6: Indigenous Peoples</b>		
6.1	Are indigenous peoples present in the Project area (including Project area of influence)?	No
6.2	Is it likely that the Project or portions of the Project will be located on lands and territories claimed by indigenous peoples?	No
6.3	Would the proposed Project potentially affect the human rights, lands, natural resources, territories, and traditional livelihoods of indigenous peoples (regardless of whether indigenous peoples possess the legal titles to such areas, whether the Project is located within or outside of the lands and territories inhabited by the affected peoples, or whether the indigenous peoples are recognized as indigenous peoples by the country in question)?  <i>If the answer to the screening question 6.3 is "yes" the potential risk impacts are considered potentially severe and/or critical and the Project would be categorized as either Moderate or High Risk.</i>	No
6.4	Has there been an absence of culturally appropriate consultations carried out with the objective of achieving FPIC on matters that may affect the rights and interests, lands, resources, territories and traditional livelihoods of the indigenous peoples concerned?	No
6.5	Does the proposed Project involve the utilization and/or commercial development of natural resources on lands and territories claimed by indigenous peoples?	No
6.6	Is there a potential for forced eviction or the whole or partial physical or economic displacement of indigenous peoples, including through access restrictions to lands, territories, and resources?	No
6.7	Would the Project adversely affect the development priorities of indigenous peoples as defined by them?	No
6.8	Would the Project potentially affect the physical and cultural survival of indigenous peoples?	No
6.9	Would the Project potentially affect the Cultural Heritage of indigenous peoples, including through the commercialization or use of their traditional knowledge and practices?	No
<b>Standard 7: Pollution Prevention and Resource Efficiency</b>		
7.1	Would the Project potentially result in the release of pollutants to the environment due to routine or non-routine circumstances with the potential for adverse local, regional, and/or transboundary impacts?	No

<sup>46</sup> Forced evictions include acts and/or omissions involving the coerced or involuntary displacement of individuals, groups, or communities from homes and/or lands and common property resources that were occupied or depended upon, thus eliminating the ability of an individual, group, or community to reside or work in a particular dwelling, residence, or location without the provision of, and access to, appropriate forms of legal or other protections.

7.2	Would the proposed Project potentially result in the generation of waste (both hazardous and non-hazardous)?	No
7.3	Will the proposed Project potentially involve the manufacture, trade, release, and/or use of hazardous chemicals and/or materials? Does the Project propose use of chemicals or materials subject to international bans or phase-outs?  <i>For example, DDT, PCBs and other chemicals listed in international conventions such as the Stockholm Conventions on Persistent Organic Pollutants or the Montreal Protocol</i>	No
7.4	Will the proposed Project involve the application of pesticides that may have a negative effect on the environment or human health?	No
7.5	Does the Project include activities that require significant consumption of raw materials, energy, and/or water?	No

ANNEX 3 RISK ANALYSIS.

RISK LOG

Project Title: Promoting Youth Employment in Uzbekistan					Award ID:		Date:		
#	Description	Date Identified	Type	Impact & Probability	Countermeasures / Mngt response	Owner	Submitted, updated by	Last Update	Status
1	In line with the Government's reform agenda, the government may change its focus away from youth employment, introduce changes in government staff and restructure the government agencies and ministries, particularly of MELR.	Project development phase 2018	Political Organizational	<p>The project may face difficulties with implementation due to shift of policy focus away from youth promotion and changes in government structure</p> <p>It is unlikely that Government will shift its focus on promoting youth employment since there is an overall consensus in the government and shared by international development organizations, of the importance of this issue on economic development, security and overall stability in the country.</p> <p>Enter probability on a scale from 1 (low) to 5 (high) P = 1</p>	To address this risk, the project will work with several partners, and will codify knowledge (transfer knowledge through instructions, manuals and etc.) and strengthen partner's institutional capacity, so that critical information /capacities remain even if staff changes.	Project Manager	Programme Coordinator, SDC		

				Enter impact on a scale from 1 (low) to 5 (high) I = 5					
2	Potential of worsening of overall economic situation, which may negatively affect the level of employment	Project development phase 2018	Economic	Potential economic slowdown in Uzbekistan's main trading partners, such as Russia, and unfavourable floatation of the exchange rate, may negatively affect export oriented sectors such as textiles, agriculture, which employ considerable amount of workforce and thus, require re-alignment of project activities  P = 2 I = 2	. The project will monitor economic development trends in order to be able to address any arising concerns.	Project Manager	Programme Coordinator, SDC		
3	Regulatory limitations of Public – Private Partnership schemes	Project development phase 2018	Regulatory	Government is experimenting with PPP schemes and development of a single regulatory act that would create a framework to cover all PPP schemes may leave PPP schemes developed under the project irrelevant.	The project will be in close contact with the initiators of regulatory act to ensure that PPP schemes proposed within the project fit into new regulatory framework.	Project Manager	Programme Coordinator, SDC		

				P =2 I = 2					
4	Consistency of Government organizational structure and institutional memory.	Project development phase 2018	Organizational	Rapid changes and reappointments in the government institutions may cause the loss of the institutional memory and therefore affect the achievement of the project outputs.  P =3 I = 2	The project will work to engage wide range of national partners to its activities as well as document the progress and issues in the form of analytical documents and policy briefs.	Project Manager	Programme Coordinator, SDC		
5	Availability of sufficient number of sustainable women's business start-ups in the regions.	Project development phase 2018	Social	This may cause delays in implementing pilot business projects  P =1 I = 2	To address this risk, the project will closely work with a wide number of partners, such as CCI, Business Women Association, Youth Union, commercial banks and use events (seminars, meeting and etc) to reach out to potential project clients.	Project Manager	Programme Coordinator, SDC		

## ANNEX 4. CAPACITY ASSESSMENT

**Key Implementing partner:** MINISTRY OF EMPLOYMENT AND LABOR RELATIONS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

The Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan is the main state institution responsible for labour, employment, and social protection policy making. The ministry is tasked with the development and regulation of labour market and ensuring employment of population, regulation of labour relations and labour protection, provision of social services for population and medical-social rehabilitation of persons with disabilities.

The mission of the Ministry is to ensure that every citizen of Uzbekistan enjoys constitutional right to work, free choice of work, fair conditions of labour and protection against unemployment in the procedure specified by law, social security in old age, in the event of disability and loss of the bread-winner, as well as in some other cases specified by law.

The last structure of the Ministry was renewed in accordance with President's Decree № UP – 5052 and President's Decision PP -3001 from May 24, 2017. In accordance with the Decree the ministry's main tasks include:

- Development of regional and sectoral employment programs and forming government's demand for creating new jobs for vulnerable group of people
- Assistance with employment and attracting to public works;
- Improving professional development and vocational training;
- Assistance with job placement of college and university graduates;
- Development of regulatory framework and conducting regulatory oversight;
- Developing competitive environment for private sector development in employment promotion;
- Introduction of IT based technologies into process of employment and labour relations;
- Public awareness raising on employment rights and labour relations;
- Conducting monitoring over social payments.

The Ministry undertakes these tasks through Central Office in Tashkent and through 12 regional departments with head offices in regional centers, Centers for Employment, Centers for Professional Development and specialized training centers. The Ministry has more than 1500 staff.

The Ministry has successful experience with implementing joint initiatives in collaboration with NGOs, international organizations such as UNDP, World Bank, ILO and others.

The organization has institutional and human capacity for the joint implementation of the project.



## ANNEX 5. TERMS OF REFERENCE FOR PROJECT BOARD AND KEY PROJECT POSITIONS

### TERMS OF REFERENCE

#### A) PROJECT BOARD

Composition and organization: The Project Board contains three roles, including (1) an executive: individual representing the project ownership to chair the group; (2) senior supplier: individual or group representing the interests of the parties concerned which provide funding and/or technical expertise to the project; and (3) senior beneficiary: individual or group of individuals representing the interests of those who will ultimately benefit from the project.

#### I. Specific responsibilities

##### 1. Initiating a project:

- Agree on PM's responsibilities, as well as the responsibilities of the other members of the Project Management team;
- Delegate any Project Assurance function as appropriate;
- Review and appraise detailed Project Plan and AWP, including Atlas reports covering activity definition, quality criteria, issue log, updated risk log and the monitoring and communication plan.

##### 2. Running a project:

- Provide overall guidance and direction to the project, ensuring it remains within any specified constraints;
- Address project issues as raised by the Project Manager;
- Provide guidance and agree on possible countermeasures/management actions to address specific risks;
- Agree on Project Manager's tolerances in the Annual Work Plan and quarterly plans when required;
- Conduct regular meetings to review the Project Quarterly Progress Report and provide direction and recommendations to ensure that the agreed deliverables are produced satisfactorily according to plans.
- Review Combined Delivery Reports (CDR) prior to certification by the Implementing Partner;
- Appraise the Project Annual Review Report, make recommendations for the next AWP, and inform the Outcome Board about the results of the review.
- Review and approve end project report, make recommendations for follow-on actions;
- Provide ad-hoc direction and advice for exception situations when project manager's tolerances are exceeded;
- Assess and decide on project changes through revisions;

##### 3. Closing a project:

- Assure that all Project deliverables have been produced satisfactorily;
- Review and approve the Final Project Review Report, including Lessons-learned;
- Make recommendations for follow-on actions to be submitted to the Outcome Board;
- Commission project evaluation (only when required by partnership agreement)
- Notify operational completion of the project to the Outcome Board.

#### II. Executive – National Project Coordinator

The Executive is ultimately responsible for the project, supported by the Senior Beneficiary and Senior Supplier. The Executive's role is to ensure that the project is focused throughout its life cycle on achieving its objectives and delivering outputs that will contribute to higher level outcomes. The Executive has to ensure that the project gives value for money, ensuring a cost-conscious approach to the project, balancing the demands of beneficiary and supplier. Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Ensure that there is a coherent project organization structure and logical set of plans
- Set tolerances in the AWP and other plans as required for the Project Manager
- Monitor and control the progress of the project at a strategic level

- Ensure that risks are being tracked and mitigated as effectively as possible
- Brief Outcome Board and relevant stakeholders about project progress
- Organize and chair Project Board meetings

The following documents shall be signed by the NPC:

**1. Administrative and financial documents:**

- Project revisions (if the project total budget or duration of the project is being changed)
- Combined Delivery Reports
- Transfer of Assets Form

**2. Monitoring and evaluation of the project**

- Minutes of the Project Board meetings
- Final review report

**III. Senior Beneficiary**

The Senior Beneficiary is responsible for validating the needs and for monitoring that the solution will meet those needs within the constraints of the project. This role represents the interests of all those who will benefit from the project, or those for whom the deliverables resulting from activities will achieve specific output targets. The Senior Beneficiary role monitors progress against targets and quality criteria. Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Ensure the expected output(s) and related activities of the project are well defined
- Make sure that progress towards the outputs required by the beneficiaries remains consistent from the beneficiary perspective
- Promote and maintain focus on the expected project output(s)
- Prioritise and contribute beneficiaries' opinions on Project Board decisions on whether to implement recommendations on proposed changes
- Resolve priority conflicts

The assurance responsibilities of the Senior Beneficiary are to check that:

- Specification of the Beneficiary's needs is accurate, complete and unambiguous
- Implementation of activities at all stages is monitored to ensure that they will meet the beneficiary's needs and are progressing towards that target
- Impact of potential changes is evaluated from the beneficiary point of view
- Risks to the beneficiaries are frequently monitored

**IV. Senior Supplier**

The Senior Supplier represents the interests of the parties which provide funding and/or technical expertise to the project (designing, developing, facilitating, procuring, implementing). The Senior Supplier's primary function within the Board is to provide guidance regarding the technical feasibility of the project. The Senior Supplier role must have the authority to commit or acquire supplier resources required. Specific Responsibilities (as part of the above responsibilities for the Project Board)

- Make sure that progress towards the outputs remains consistent from the supplier perspective
- Promote and maintain focus on the expected project output(s) from the point of view of supplier management
- Ensure that the supplier resources required for the project are made available
- Contribute supplier opinions on Project Board decisions on whether to implement recommendations on proposed changes
- Arbitrate on, and ensure resolution of, any supplier priority or resource conflicts

The supplier assurance role responsibilities are to:

- Advise on the selection of strategy, design and methods to carry out project activities
- Ensure that any standards defined for the project are met and used to good effect
- Monitor potential changes and their impact on the quality of deliverables from a supplier perspective
- Monitor any risks in the implementation aspects of the project

## **B) PROJECT ASSURANCE**

Overall responsibility: Project Assurance is the responsibility of each Project Board member; however the role can be delegated. The Project Assurance role supports the Project Board by carrying out objective and independent project oversight and monitoring functions. This role ensures appropriate project management milestones are managed and completed.

Project Assurance has to be independent of the Project Manager; therefore, the Project Board cannot delegate any of its assurance responsibilities to the Project Manager. A UNDP Programme Officer typically holds the Project Assurance role.

The implementation of the assurance responsibilities needs to answer the question “What is to be assured?”. The following list includes the key suggested aspects that need to be checked by the Project Assurance throughout the project as part of ensuring that it remains relevant, follows the approved plans and continues to meet the planned targets with quality:

- Maintenance of thorough liaison throughout the project between the members of the Project Board.
- Beneficiary needs and expectations are being met or managed
- Risks are being controlled
- Adherence to the Project Justification (Business Case)
- Projects fit with the overall Country Programme
- The right people are being involved
- An acceptable solution is being developed
- The project remains viable
- The scope of the project is not “creeping upwards” unnoticed
- Internal and external communications are working
- Applicable UNDP rules and regulations are being observed
- Any legislative constraints are being observed
- Adherence to RMG monitoring and reporting requirements and standards
- Quality management procedures are properly followed
- Project Board’s decisions are followed and revisions are managed in line with the required procedures

Specific responsibilities would include:

### **1. Initiating a project**

- Ensure that project outputs definitions and activity definition including description and quality criteria have been properly recorded in the Atlas Project Management module to facilitate monitoring and reporting;
- Ensure that people concerned are fully informed about the project
- Ensure that all preparatory activities, including training for project staff, logistic supports are timely carried out

### **2. Running a project**

- Ensure that funds are made available to the project;
- Ensure that risks and issues are properly managed, and that the logs in Atlas are regularly updated;
- Ensure that critical project information is monitored and updated in Atlas, using the Activity Quality log in particular;
- Ensure that Project Quarterly Progress Reports are prepared and submitted on time, and according to standards in terms of format and content quality;
- Ensure that CDRs and FACE are prepared and submitted to the Project Board and Outcome Board;
- Perform oversight activities, such as periodic monitoring visits and “spot checks”.
- Ensure that the Project Data Quality Dashboard remains “green”

### **3. Closing a project**

- Ensure that the project is operationally closed in Atlas;
- Ensure that all financial transactions are in Atlas based on final accounting of expenditures;
- Ensure that project accounts are closed and status set in Atlas accordingly.

## PROJECT SUPPORT

The Project Support role provides project administration, management and technical support to the Project Manager as required by the needs of the individual project or Project Manager. The provision of any Project Support on a formal basis is optional. It is necessary to keep Project Support and Project Assurance roles separate in order to maintain the independence of Project Assurance.

**Specific responsibilities:** Some specific tasks of the Project Support would include:

### *Provision of administrative services:*

- Set up and maintain project files
- Collect project related information data
- Update plans
- Administer the quality review process
- Administer Project Board meetings

### *Project documentation management:*

- Administer project revision control
- Establish document control procedures
- Compile, copy and distribute all project reports

### *Financial Management, Monitoring and reporting*

- Assist in the financial management tasks under the responsibility of the Project Manager
- Provide support in the use of Atlas for monitoring and reporting

### *Provision of technical support services*

- Provide technical advices
- Review technical reports
- Monitor technical activities carried out by responsible parties

## C) PROJECT MANAGER

### I. JOB INFORMATION

Job title:	Project Manager
SC range:	SB4/3 (SC-9)
Duration of the service:	6 months (with possible extension)
Work status (full time / part time):	Full time
Reports To:	Head of Sustainable Development Cluster

### II. FUNCTIONS/KEY OUTPUTS EXPECTED

*Project Manager will work under the direct supervision of the UNDP Head of Sustainable Cluster and the overall guidance of the National Project Coordinator. The Project Manager will ensure smooth and timely delivery of operations in accordance with annual and quarterly work plans of the Project through performing the following duties and responsibilities:*

#### **1. Overall project management:**

- Manage the realization of project outputs through activities;
- Provide direction and guidance to project team(s)/ responsible party (ies);
- Liaise with the Project Board/ its appointed Project Assurance role (UNDP Sustainable Development Cluster) to assure the overall direction and integrity of the project;
- Identify and obtain any support and advice required for the management, planning and control of the project;
- Responsible for project administration;
- Liaise with any suppliers;
- May also perform Team Manager and Project Support roles.

#### **2. Running the project**

- Plan the activities of the project and monitor progress against the initial quality criteria;
- Manage the project in accordance with the project document, UNDP rules and procedures;
- Coordinate and manage Project's day-to-day activities and its overall implementation process, including planning and monitoring towards optimal use of resources, in an effort to ensure successful achievement of the projects' objectives;
- Supervise the accomplishment of the Project work-plans, analyze emerging problems and take adequate measures to ensure timely fulfilment of envisioned tasks;
- Oversee selection, recruitment and supervision of the Project task teams and their activities, including full-time and part-time national and international consultants;
- Mobilize goods and services to initiative activities, including drafting TORs and work specifications;
- Determine and implement partnership and fund raising strategy to further strengthen Projects' activities;
- Ensure that project contributes to the promotion of gender equality by reaching, involving and benefiting both women and men in its activities (gender mainstreaming);
- Monitor events as determined in the Monitoring & Communication Plan, and update the plan as required;
- Monitor financial resources and accounting to ensure accuracy and reliability of financial reports;
- Manage and monitor the project risks as initially identified in the Project Document appraised by the LPAC, submit new risks to the Project Board for consideration and decision on possible actions if required; update the status of these risks by maintaining the Project Risks Log;
- Be responsible for managing issues and requests for change by maintaining an Issues Log.
- Prepare the Project Quarterly Progress Report (progress against planned activities, update on Risks and Issues, expenditures) and submit the report to the Project Board and Project Assurance (UNDP Sustainable Development Cluster);

- Prepare the Annual review Report, and submit the report to the Project Board and Project Assurance (UNDP Sustainable Development Cluster);
  - Based on the review, prepare the AWP for the following year, as well as Quarterly Plans if required.

### **3. Closing the Project**

- Prepare Final Project Review Reports to be submitted to the Project Board;
- Identify follow-on actions and submit them for consideration to the Project Board;
- Manage the transfer of project deliverables, documents, files, equipment and materials to national beneficiaries;
- Prepare final CDR for signature by UNDP and the Implementing Partner

## **III. COMPETENCIES AND CRITICAL SUCCESS FACTORS**

### **I. Corporate Competencies:**

- Demonstrates commitment to UNDP's mission, vision and values;
- Displays cultural, gender, religion, race, nationality and age sensitivity and adaptability;
- Demonstrating/safeguarding ethics and integrity;
- Demonstrate corporate knowledge and sound judgment;
- Self-development, initiative-taking;
- Acting as a team leader and facilitating team work;
- Facilitating and encouraging open communication in the team, communicating effectively;
- Creating synergies through self-control;
- Managing conflict;
- Learning and sharing knowledge and encourage the learning of others;
- Informed and transparent decision making

### **II. Functional Competencies:**

#### *1. Communications and Networking*

- Has excellent oral communication skills and conflict resolution competency to manage inter-group dynamics and mediate conflicting interests of varied actors;
- Has excellent written communication skills, with analytic capacity and ability to synthesize project outputs and relevant findings for the preparation of quality project reports;
- Maturity and confidence in dealing with senior and high ranking members of national and international institutions, government and non-government.

#### *2. Knowledge Management and Learning*

- Promotes a knowledge sharing and learning culture in the team through leadership and personal example;
- Actively mentoring project staff under her/his supervision;
- Leadership and Self-Management;
- Focus on results for the client and responds positively to feedback;
- Consistently approaches work with energy and a positive, constructive attitude;
- Remains calm, in control and good humored even under pressure;
- Competent in leading team and creating team spirit, stimulating team members to produce quality outputs in a timely and transparent fashion.

#### *3. Development and Operational Effectiveness*

- Ability to organize and complete multiple tasks by establishing priorities;
- Ability to handle a large volume of work possibly under time constraints.

#### 4. Job Knowledge/Technical Expertise

- Understands the main processes and methods of work regarding to the position
- Strives to keep job knowledge up-to-date through self-directed study and other means of learning;
- Demonstrates good knowledge of information technology and applies it in work assignments.

#### 5. Leadership and Self-Management

- Builds strong relationships with clients, focuses on impact and result for the client and responds positively to feedback;
- Consistently approaches work with energy and a positive, constructive attitude;
- Demonstrates good oral and written communication skills.

### IV. QUALIFICATION REQUIREMENTS

Education:	Bachelors' degree in labour economics, business management, management, public policy or other related fields;
Experience:	At least 4 years of progressive work experience in the field of economics and/or project management in the sphere of economic development / social development/employment promotion. Work experience in any development organization is an advantage;
Language Requirements:	Fluency in English, proficiency in Uzbek and Russian;
Others:	Ability to use information and communication technology as a tool and resource; Experience in handling web-based management systems.

## **D) ADMINISTRATIVE / FINANCE ASSISTANT**

### **I. JOB INFORMATION**

Job title: Administrative/Finance Assistant  
SC range: SB3/2 (SC-6)  
Work status (full time / part time): Full time  
Reports To: Project Manager

### **II. FUNCTIONS/KEY OUTPUTS EXPECTED**

Under the guidance and direct supervision of Project Manager, the Administrative Finance Assistant provides financial services ensuring high quality, accuracy and consistency of work. The Administrative Finance Assistant works in close collaboration with the Government Counterparts, project, operations, and UNDP Programme's personnel in the Country Office to exchange information and ensure consistent service delivery.

- Be responsible for office logistics, travel arrangements as well as recruitment/extension/separation of the project personnel in accordance with UNDP corporate rules and procedures;
- Encourage awareness of and promotion of gender equality among project staff and partners;
- Based on consultations with Project Manager and UNDP Business Center to perform procurement related operations in accordance with UNDP rules and procedures;
- Prepare all financial and administrative documents related to the project implementation in accordance with the UNDP rules and procedures, maintain project's expenditures and commitments shadow budget;
- Develop quarterly and annual budget plans for recruitment of personnel; maintain financial records and monitoring systems to record and reconcile expenditures, balances, payments and other data for day-to-day transaction and reports;
- Advise and assist Project staff, experts and consultants on all respects of allowances, salary advances, travel claims and other financial and administrative matters, and calculate and authorize payments due for claims and services;
- Prepare detailed cost estimates and participates in budget analysis and projections as required to handle all financial operations of the project office, make cash payments and reconcile all accounts in required time frame;
- Maintain, update and transmit inventory records of non-expendable equipment in accordance with UNDP rules;
- Perform cash custodian's duties being primarily responsible for project's cash disbursements and maintain project's petty cash book and payrolls related to the regional offices;
- Ensure leave monitoring of project staff, check the accuracy and proper completion of monthly leave reports;
- Analyse the potential problems concerning administrative-financial issues and take respective measures to provide adequate project's resources in time for implementation of the project activities;
- Define the cost-effective measures for optimal use of resources of the project;
- Ensure full compliance of administrative and financial processes and financial records with UNDP rules, regulations, policies and strategies.

### **III. QUALIFICATION REQUIREMENTS**

Education: University degree in Business Administration, Finance and/or Economics;  
Experience: At least 2-3 years of relevant work experience;  
Language Requirements: Fluency in English and Russian (both written and spoken), knowledge of Uzbek is an asset.  
Others: Ability to use information and communication technology as a tool and resource; knowledge of and experience in gender mainstreaming is an asset; experience in handling web-based management systems.



**STANDARD LETTER OF AGREEMENT BETWEEN UNDP AND MINISTRY OF EMPLOYMENT AND  
LABOUR RELATIONS OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN FOR THE PROVISION OF SUPPORT  
SERVICES TO THE «PROMOTING YOUTH EMPLOYMENT IN UZBEKISTAN» PROJECT  
ID 00117522**

Dear Mr. Kudbiev,

1. The United Nations Development Programme (UNDP) and the National Implementing Partner – The Ministry of Employment and Labour Relations (hereinafter referred to as “Ministry”) hereby agree that the UNDP country office may provide support services for nationally managed project, at the request of the Ministry, as described in the project document between the UNDP and the Ministry for the project “Promoting Youth Employment in Uzbekistan” *ATLAS ID 00117522* (hereinafter referred to as “the Project”), which will be implemented by the Ministry of Employment and Labour Relations.
2. The UNDP country office may provide support services for assistance with reporting requirements and direct payment. In providing such support services, the UNDP country office shall ensure that the capacity of the MINISTRY is strengthened to enable it to carry out such activities directly. The costs incurred by the UNDP country office in providing such support services shall be recovered from the administrative budget of the Project.
3. The UNDP country office may provide, at the request of the MINISTRY, the following support services for the activities of the Project:
  - (a) Identification and/or recruitment of project and programme personnel and consultants;
  - (b) Identification and facilitation of training activities, seminars and workshops;
  - (c) Procurement of goods and services;
  - (d) Processing of payments, disbursements and other financial transactions;
  - (e) Administrative services including travel authorization, visa requests and other arrangements;
4. The procurement of goods and services and the recruitment of the Project personnel by the UNDP country office shall be in accordance with the UNDP regulations, rules, policies and procedures. Support services described in paragraph 3 above shall be detailed in an annex to the project document, in the form provided in the Attachment hereto. If the requirements for support services by the country office change during the life of the Project, the annex to the project document will be revised with the mutual agreement of the UNDP Resident Representative and the MINISTRY.
5. The relevant provisions of the Standard Basic Assistance Agreement (SBAA) between the Government of Uzbekistan and the UNDP, signed by Parties on 10th June 1993, including the provisions on liability and privileges and immunities, shall apply to the provision of such support services. The Government shall retain overall responsibility for the nationally managed Project through its Ministry. The responsibility of the UNDP country office for the provision of the support services described herein shall be limited to the provision of such support services detailed in the annex to the project document.
6. Any claim or dispute arising under or in connection with the provision of support services by the UNDP country office in accordance with this letter shall be handled pursuant to the relevant provisions of the SBAA.

7. The manner and method of cost-recovery by the UNDP country office in providing the support services described in paragraph 3 above shall be specified in the annex to the project document.

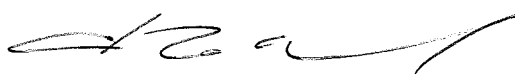
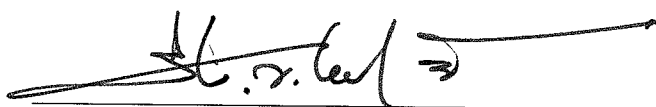
8. The UNDP country office shall submit progress reports on the support services provided and shall report on the costs reimbursed in providing such services, as may be required.

9. Any modification of the present arrangements shall be effected by mutual written agreement of the parties hereto.

10. Upon the signature, this letter shall constitute an agreement between the Ministry of Uzbekistan and UNDP on the terms and conditions for the provision of support services by the UNDP country office for the Project.

For the MINISTRY of Uzbekistan:

On behalf of UNDP:



Name  
Position  
Organization

Resident Representative  
UNDP Uzbekistan

Date: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

Attachment

**DESCRIPTION OF UNDP COUNTRY OFFICE SUPPORT SERVICES**

1. Reference is made to consultations between the MINISTRY and UNDP with respect to the provision of support services by the UNDP country office for the nationally managed project Promoting Youth Employment in Uzbekistan and number (“the Project”).
2. In accordance with the provisions of the letter of agreement signed on [insert date of agreement] and the project document, the UNDP country office shall provide support services for the Project as described below.
3. Support services to be provided:

Support services (insert description)	Cost to UNDP of providing such support services (where appropriate) <sup>1</sup>	Amount in USD and method of reimbursement of UNDP (where appropriate)	
<b><i>Recruitment services</i></b>			
1. Staff selection and recruitment process <i>(Service Contract - SC)</i>	562.86	562.86	per case
- Advertising			
- Short-listing			
- Interviewing			
2. Staff HR & Benefits Administration & Management - the issuance of a contract, and - again at separation)	194.56	194.56	one time, per staff
3. Recurrent personnel management services: Staff Payroll & Banking <i>(Service Contract - SC)</i> - Administration & Management - Payroll validation, disbursement - Performance evaluation - Extension, promotion, entitlements - Leave monitoring - Income statement production	424.97	424.97	annual fee, per staff, per calendar year
4. File maintenance (SC/IC)	18.79	18.79	per person
5. Issuance of Employment Certificates	15.76	15.76	per person
6. Recruitment from the Roster of Good candidates	135.33	135.33	per person
7. Consultant recruitment	220.11	220.11	per case
- Advertising (20%)			
- Short-listing & selection (40%)			
- Issue contract IC or RLA - Issue Purchase Order (PO) (40%)			
8. Vendor profile creation in system	18.04	18.04	per vendor
9. Interns Management	63.35	63.35	per person

<sup>1</sup> The prices are given as of Y2018 and shall be subject to annual revision.

10. Assistance in SDS Registration (letter, labor book, list of documents, visiting SDS)	44.93	44.93	per person
11. Assistance with issuance of UN ID card	4.70	4.70	per ID
12. Retainer (e.g. translator) personnel recruitment/TOR verification	5.16	5.16	per person
<i>Finance services</i>			
1. Payment process	36.48	36.48	per payment
2. GL Journal entry (GLJE)	19.21	19.21	per transaction
3. Deposit	7.92	7.92	per transaction
4. F10 settlement (simple)	23.12	23.12	per item
5. F10 settlement (complex)	30.97	3.097	per item
6. AR issue/Apply Deposit only	21.74	21.74	
<i>Administrative services</i>			
1. Hotel reservation	9.27	9.27	per person
2. Visa support	32.75	32.75	per person
3. Accreditation	36.49	36.49	per item
4. Organizing coffee breaks in UNDP CO premises (for projects)	13.94	13.94	per person
5. Supporting event management arrangements: sending requests for quotation, communication with event management companies, follow up on documentation processing: invoices, registration of participants etc.	201.6	201.6	per event
6. Rent of UN vehicle (including driver + fuel)			
- outside Tashkent	1.32	1.32	per km
- in Tashkent during working hours	18.11	18.11	per hour
7. Airport pick up w/UN car arrival/departure			
- during working hours	54.33	54.33	per item
- outside working hours	81.50	81.50	per item
8. Car washing arrangements	29.01	29.01	per item annual fee
9. Taxi services reconciliation	33.91	33.91	per item
10. Processing documents for mobile services	21.93	21.93	per case
11. Processing documents for fuel consumption	24.78	24.78	per case
12. Letters – NVs, outgoing letters	22.68	22.68	per item
13. Request for air and train tickets	13.48	13.48	per ticket
14. Travel authorization (PO/e-req.)	30.93	30.93	per case
15. Disposal of equipment	258.41	258.41	per case
<i>Information technology services</i>			
1. undp.org email account	13.39	13.39	per mailbox per month
2. Technical support to users (installation of software, ICT consulting, support in acquisition of ICT hardware/software, etc.)	20	20	per hour
3. Use copying facilities of the CO	0.06	0.06	per page
4. Rent of conference room, including PC, projector, sound system-fee	100	100	per day
<i>Procurement services</i>			
1. Procurement process involving CAP, RACP, ACP	508.05	508.05	per case
The process includes:			

- identification and selection (50%) - contracting/issue Purchase Order (PO) (25%) - follow up- (25%)			
2. Procurement process not involving CAP The process includes:  - identification and selection (50%) - contracting/issue Purchase Order (PO) (25%) - follow up- (25%)	204.70	204.70	per case
3. Power of Attorney issuance	13.44	13.44	per item

4. Description of functions and responsibilities of the parties involved shall be regulated as specified in the project document.

**ПРОЕКТНЫЙ ДОКУМЕНТ**  
**[Узбекистан]**

**Наименование проекта:** Содействие занятости молодежи в Узбекистане

**Номер проекта:** 00117522

**Исполнительный партнер:** Министерство занятости и трудовых отношений

**Другие партнёры:** Областные хокимияты (органы власти на местах)

**Расположение проекта:** Ташкент, Узбекистан

**Начало проекта:** январь  
2019

**Окончание проекта:** декабрь 2021

**Дата проведения заседания**  
**Национального комитета по оценке**  
**проекта:** 27 декабря 2018


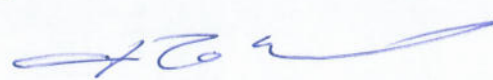
**Краткое описание**

Этот проект является совместной инициативой Министерства занятости и трудовых отношений (МЗТО) Республики Узбекистан и ПРООН. Он направлен на оказание содействия занятости молодежи в Узбекистане, особенно среди выпускников колледжей и университетов, молодых женщин, возвращающихся мигрантов и других уязвимых групп. Предполагается оказание содействия правительству Узбекистана в реализации ряда активных инициатив в области рынка труда, предусмотренных в среднесрочной программе правительства по повышению занятости. Деятельность по проекту включает три основных направления:

1. Поддержка и содействие занятости молодежи посредством активной политики на рынке труда
2. Продвижение молодежного и женского предпринимательства и бизнес-стартапов
3. Расширение возможностей МЗТО для предоставления услуг по содействию занятости молодежи

Вклад в Конечный результат (ЮНДАФ/ДСП, РГД или ГПД): К 2020 году обеспечен равноправный и устойчивый экономический рост для всех путем создания продуктивной занятости, улучшения условий для предпринимательской деятельности и инноваций. (Конечный результат 1).  GEN2	<b>Потребности в ресурсах, всего:</b>	USD 1,000,000	
	<b>Выделенные ресурсы, всего:</b>	Трастовый фонд Россия – ПРООН в целях развития - молодежное окно:	USD 1,000,000
		Софинансирование:	
		Правительство Узбекистана (МЗТО)	USD 10,000,000 <sup>1</sup>
<b>Недостаток финансирования:</b>			

Согласовано (подписи):

Министерство занятости и трудовых отношений	ПРООН в Узбекистане
	
Имя:	Имя:
Дата:	Дата: <i>Эриш Карраханов, в.ч.о ПРООН</i> 31 JAN 2019

<sup>1</sup> Письмо от МЗТО за № 01-08/4975 от 21 сентября 2018 года о внесении вклада в проект в качестве параллельного финансирования в эквиваленте 10 млн. Долларов США.

## I. СИТУАЦИОННЫЙ АНАЛИЗ И ПРОБЛЕМА РАЗВИТИЯ

В Узбекистане с середины 2000-х годов наблюдается стабильный экономический прогресс, как с точки зрения роста, так и сокращения бедности. Согласно официальной статистике, в период с 2004 по 2016 год рост ВВП составлял в среднем 8 процентов в год. За это же время ВВП на душу населения вырос с 465 долларов США до 2,110 долларов США. Узбекистан с населением превышающим 32 миллиона человек, из которых две трети моложе 30 лет, является самой густонаселенной страной в Центральной Азии. Официальный уровень безработицы в Узбекистане чуть выше 5%<sup>2</sup>. В то же время данные МОТ показывают более высокий уровень безработицы в Узбекистане, равную 8,8% в 2016 году<sup>3</sup>.

Вопрос с созданием рабочих мест решается Правительством Узбекистана в рамках ряда экономических стратегий, направленных, среди прочего, на развитие МЧБ, частного сектора и предпринимательства, а также в рамках программ активного содействия развитию промышленности и инвестиций. В результате доля малого бизнеса достигла 56,9% в 2016 году, и на неё приходится около 70% общей занятости в стране. Совсем недавно экономическая политика правительства встала на курс большей либерализации и открытости. В сентябре 2017 года<sup>4</sup> была внедрена свободная конвертация валюты и произошла унификация обменного курса, а импортные тарифы были значительно снижены<sup>5</sup>. В соответствии с национальной среднесрочной Стратегией действий 2017-2021 гг<sup>6</sup> Узбекистан также намерен существенно увеличить уровень прямых иностранных инвестиций в страну, рассматривая их в качестве недоиспользованного источника экономического роста, конкурентоспособности и создания рабочих мест<sup>7</sup>.

***Несмотря на стабильный экономический рост, рост среднедушевого дохода, а также умеренные официальные уровни безработицы, создание достойных рабочих мест и борьба с безработицей остаются одним из главных приоритетов для правительства Узбекистана.*** Анализ, проведенный ПР/ООН и другими международными организациями (ВБ, АБР, GIZ), показывает, что возможности различных групп населения получить выгоду от наблюдаемого роста не одинаковы, и ощущается явная нехватка соответствующих качественных рабочих мест, в особенности для молодежи и женщин.

**Уровень безработицы среди молодежи (17-18%) в 3 раза выше, чем официальный средний уровень безработицы.** Согласно оценкам МОТ, молодежь составляет от 60 до 65 процентов безработных в стране. Каждый год около полумиллиона молодых людей прибавляются в ряды рабочей силы Узбекистана, оказывая большое давление на рынок труда и необходимость создания возможностей для трудоустройства в экономике. Приблизительно лишь один из десяти выпускников школ и колледжей получает возможность поступить в высшие учебные заведения (т.е. университеты)<sup>8</sup>, что означает, что большинство из них будут составлять низкоквалифицированную или полуквалифицированную рабочую силу. Для решения проблемы безработицы среди молодежи правительство Узбекистана реализует ряд инициатив, в том числе налоговые льготы для предприятий, нанимающих выпускников колледжей и университетов,

<sup>2</sup><http://stat.uz/ru/press-sluzhba/novosti-gks/1394-zanyatost-i-rynok-truda>  
<http://kommersant.uz/news/unemployment-rate>

<sup>3</sup><https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=UZ>

<sup>4</sup><http://prezident.uz/ru/lists/view?id=991>

<sup>5</sup><https://www.gazeta.uz/ru/2017/09/20/import/>

<sup>6</sup> <http://strategy.uz>

<sup>7</sup><https://www.forbes.com/sites/kenrapoza/2017/09/14/eurasias-new-perestroika-uzbekistan-silk-road-china/#6cdfc8736f25>

<sup>8</sup><https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=UZ>

организацию ярмарок вакансий во всех регионах страны, обеспечение Министерством занятости и трудовых отношений соблюдения и контроля за трудоустройством выпускников колледжей и другие меры.

Имеется острая потребность в рабочих местах надлежащего качества (то есть рабочие места, которые предлагают заработную плату выше прожиточного минимума, находятся в официальном секторе, обеспечивают доступ к социальному обеспечению и имеют минимальные гарантии по охране и безопасности на производстве). В результате, в то время как большинство населения трудоспособного возраста в Узбекистане классифицируются как занятые, большая часть рабочей силы занята неполностью или работают неофициально и часто в низкооплачиваемых временных и небезопасных рабочих местах.

***Таким образом, неформальная занятость растет и остается высокой в Узбекистане.*** Уровень неофициальной занятости по оценкам Всемирного банка и GIZ 2013 года составлял 54%. В частности, было установлено, что неформальная занятость является самой высокой в сельском хозяйстве (80%) и в промышленности (60%), а в секторе услуг - 38%. Неформальные трудовые соглашения в Узбекистане в основном принимают форму самостоятельной занятости или вовлечения в краткосрочную, случайную или сезонную работу без заключения официальных контрактов. Уровень неформальной занятости высок среди населения с низким или неполным высшим образованием и резко сокращается с увеличением уровня образования.

Отсутствие занятости в формальном секторе также означает, что значительная часть уязвимого населения не охвачена социальной защитой (пенсии, пособия по болезни, пособия по беременности и родам). Это также означает, что больше нагрузки идет на меры социальной защиты, финансируемых за счёт налогов, чтобы компенсировать дефицит отчислений в фонд социального страхования. Неформальная занятость, в зависимости от его типа, также отличается более низкой производительностью.

Число «лиц, разочаровавшихся в поиске работы», которые больше не активно ищут работу, также значительно и растёт. То, что в этой категории большое количество лиц, в какой-то степени подтверждается тем, что снижается уровень участия рабочей силы в стране с 81,6 процента в 1991 году до 66,9 процента в 2011 году<sup>9</sup>.

**Особенно низкие показатели участия женщин в рабочей силе.** По данным Госкомстата, в 2013 году доля экономически активного населения среди мужчин составляла 74,5%, а среди женщин - 66,3%<sup>10</sup>. В то же время, по оценкам МОТ и Всемирного банка, гендерный разрыв среди экономически активных мужчин и женщин в Узбекистане значительно выше и составлял 18 процентных пунктов в 2016 году (76,4% для мужчин и 48,4% для женщин). Все больше и больше молодых женщин выходят из экономической деятельности из-за социальных стереотипов, дискриминации и отсутствия инфраструктуры по уходу за детьми.

Правительство признает необходимость в содействии экономической деятельности женщин и приняло ряд программ по увеличению общей занятости и содействию созданию рабочих мест для женщин, включая выделение кредитов для предприятий малого бизнеса, которые нанимают главным образом женщин или управляются женщинами. С 2006 года правительство содействует развитию домашнего труда в качестве способа оказания помощи женщинам в сельских районах и небольших городах в поиске возможностей для трудоустройства и получения доходов, которые можно легко сочетать с уходом за детьми.

---

<sup>9</sup> Центр экономических исследований (CER), *Development Focus, Issue #10*, June 2013

<sup>10</sup> UNDAF Uzbekistan 2016-2020



Хотя схема надомного трудоустройства являются успешными в решении отдельных проблем занятости в краткосрочной перспективе, они не могут заменить долгосрочное создание производительных рабочих мест, поскольку они усиливают некоторые гендерные стереотипы, и исходят из предположения, что женщины предпочли бы оставаться дома, и тем самым могут ограничивать их в стремлении найти другие виды оплачиваемой работы.

Признавая необходимость в увеличении и предложения и охвата дошкольным образованием, правительство Узбекистана недавно разработала «дорожную карту» по увеличению числа дошкольных образовательных учреждений в регионах и отдаленных районах путем расширения государственно-частного партнерства в этой области<sup>11</sup>.

Недостаток качественных рабочих мест также заставляет большое количество людей искать работу за рубежом, преимущественно в России и Казахстане. Статистика Российской Федерации по миграции показывает, что количество мигрантов из Узбекистана сократилось с 2 343 000 человек в 2014 году до 1 756 000 человек в 2016 году<sup>12</sup>. В то же время с объёмом денежных переводов в 2,7 млрд. долларов США в 2016 году Узбекистан остается в лидерах по пункту назначения денежных переводов из России в соседние страны<sup>13</sup>. Ввиду экономического спада в Российской Федерации, а также введения более усиленного контроля миграции, все больше рабочих-мигрантов из Узбекистана направляются в Казахстан и, в меньшей степени, в ОАЭ, Турцию и Южную Корею для заработков<sup>14</sup>. Согласно данным Министерства внутренних дел Казахстана из 1 381 681 мигрантов, зарегистрированных в органах власти в 2015 году, 797 982 человека из Узбекистана (что составляет около 58% и почти в 2 раза больше, чем в 2011 году)<sup>15</sup>. По оценкам экспертов, женщины составляют от 11 до 18 процентов от общего числа трудовых мигрантов из Узбекистана<sup>16</sup>.

Много людей, занятых в неформальном секторе или выезжающих за рубеж, не охвачены схемами социального защиты, в том числе пенсиями по старости, выплатам в связи с болезнью и инвалидностью. В целом по-прежнему требуется значительное усиление системы социальной защиты (включая систему пенсионного обеспечения) для включения в неё трудовых мигрантов на разных этапах их жизни.

Эти проблемы развития и другие непосредственные и коренные причины проблем кратко представлены в диаграмме ниже.

---

<sup>11</sup><http://prezident.uz/ru/lists/view?id=1019>

<sup>12</sup><http://www.iom.kz/images/inform/FinalFullReport18SBNlogocom.pdf>

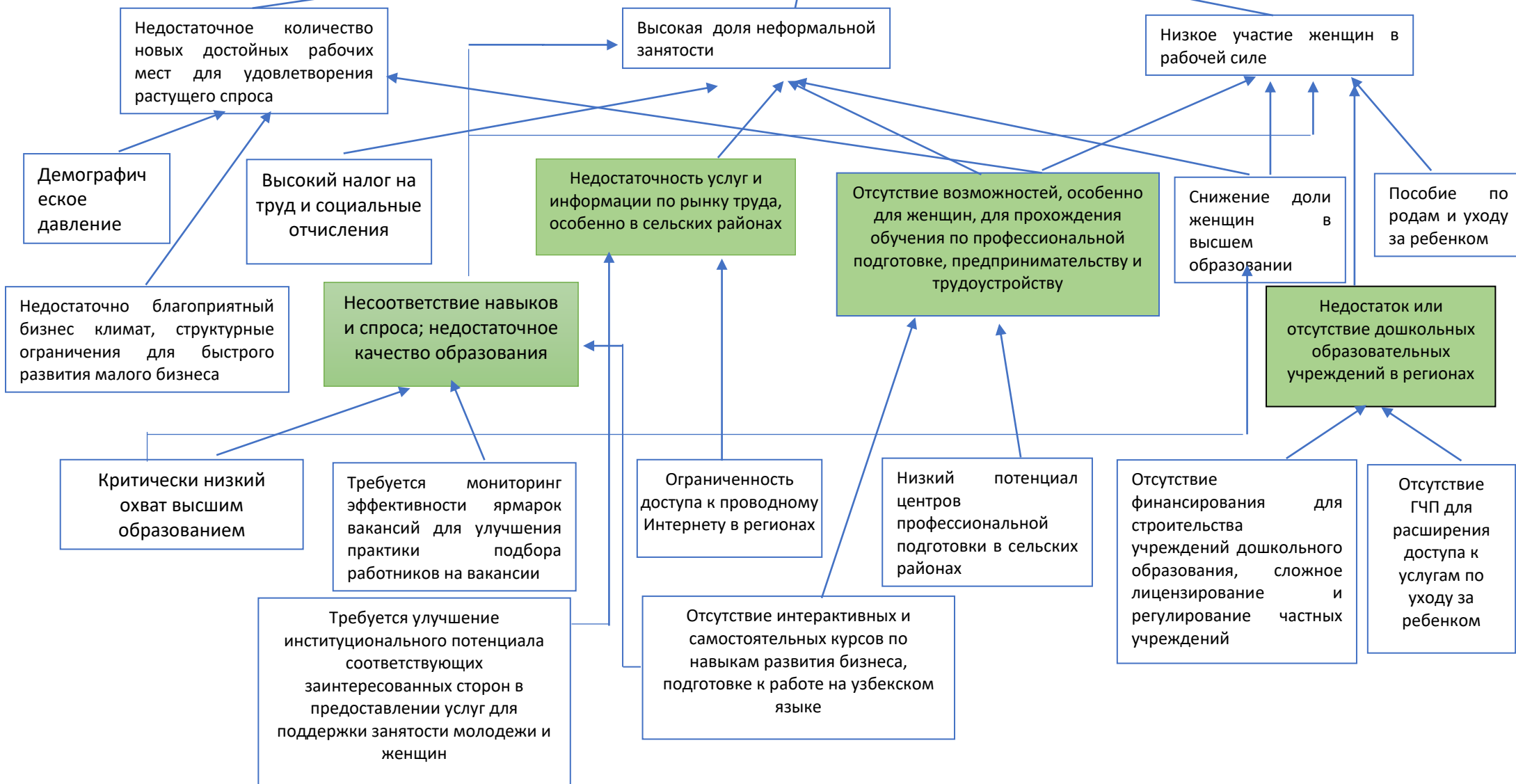
<sup>13</sup><http://ru.sputniknews-uz.com/economy/20170321/5016480/Uzbekistan-Rossiya-perevodi-dollar.html>

<sup>14</sup><https://www.theguardian.com/world/2016/may/19/eastern-promises-migrant-workers-turning-backs-russia>

<sup>15</sup>[https://www.fidh.org/IMG/pdf/note\\_kazakhstan\\_681a\\_6\\_sept\\_2016\\_uk\\_web.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/note_kazakhstan_681a_6_sept_2016_uk_web.pdf)

<sup>16</sup> Гендерная оценка Узбекистана

Высокий уровень безработицы, в особенности среди уязвимых слоев населения (женщин и молодежи)



---

## II. СТРАТЕГИЯ РЕАЛИЗАЦИИ

Правительство осознаёт наличие многих проблем в области занятости и рынка труда, упомянутых выше. Фактически, на ряде встреч высокого уровня было заявлено, что создание рабочих мест — это главный вопрос требующий решения и главный приоритет для правительства. Правительство рассматривает либерализацию экономики, улучшение делового климата и привлечение прямых иностранных инвестиций в качестве важного источника создания новых рабочих мест, доходов и повышения трудоустройства, производительности и конкурентоспособности. Реформы в этих областях значительно ускорились в 2017 году, особенно после унификации обменного курса в сентябре 2017 года<sup>17</sup>, а также значительного сокращения (тарифных и нетарифных) барьеров для внешней торговли. Основная концепция налоговой реформы была объявлена в 2018 году и ожидается, что она вступит в силу в 2019 году<sup>18</sup>.

Международная передовая практика по созданию рабочих мест показывает, что для содействия занятости структурные реформы должны дополняться активной политикой на рынке труда или же активных программ содействия занятости.

**Активная политика на рынке труда (АПРТ)** для содействия трудоустройству соискателей рабочих мест включает в себя услуги по трудоустройству, администрирование пособий и программы содействия занятости, такие как обучение, тренинги и создание рабочих мест<sup>19</sup>. Существуют 3 основных категорий АПРТ:

- *Государственные услуги занятости*, такие как центры занятости и биржи труда, помогают безработным в повышении результативности поиска работы путем распространения информации о вакансиях и оказания помощи в выработке навыков прохождения собеседования и подготовки резюме.
- *Предоставление услуг по обучению*, таких как тренинг курсы и курсы подмастерьев, для помощи безработным улучшить свои профессиональные навыки и таким образом повысить их возможности трудоустройства.
- *Услуги субсидируемой занятости*, как в государственном, так и в частном секторе, непосредственно создают рабочие места для безработных. Это, как правило, краткосрочные меры, которые направлены на то, чтобы помочь безработным накопить опыт и предотвратить утерю навыков.<sup>20</sup>

В соответствии с этой практикой Узбекистан также реализовал ряд активных программ на рынке труда, многие из которых были обновлены или введены в действие с середины 2017 года. Эти АПРТ были утверждены Постановлением Президента № 3001 от 25 мая 2017 года «О мерах по организации деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» (МЗТО). Постановлением также были утверждена Программа комплексных мер по дальнейшему совершенствованию деятельности органов по труду и обеспечению занятости населения на 2017-2020 годы (далее - Программа занятости). Среднесрочная национальная программа занятости состоит из 59 пунктов, сгруппированных по 9 следующим направлениям<sup>21</sup>:

---

<sup>17</sup><http://uza.uz/ru/documents/o-pervoocherednykh-merakh-po-liberalizatsii-valyutnoy-politi-04-09-2017>

<sup>18</sup><https://www.uzdaily.uz/articles-id-35725.htm>

<sup>19</sup><http://www.oecd.org/els/emp/activelabourmarketpoliciesandactivationstrategies.htm>

<sup>20</sup>[https://en.wikipedia.org/wiki/Active\\_labour\\_market\\_policies](https://en.wikipedia.org/wiki/Active_labour_market_policies)

<sup>21</sup>[http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact\\_id=3219688](http://www.lex.uz/pages/GetAct.aspx?lact_id=3219688)

- I. Совершенствование нормативно-правовых актов в сфере обеспечения занятости населения и дальнейшего совершенствования деятельности органов по труду
- II. Совершенствование механизмов разработки и реализации программ занятости и создания рабочих мест
- III. Обеспечение трудоустройства выпускников профессиональных колледжей, академических лицеев и вузов
- IV. Организационные меры, направленные на повышение эффективности деятельности органов по труду
- V. Широкое внедрение в деятельность органов по труду современных информационно-компьютерных технологий
- VI. Организация мониторинга выплаты пособий и материальной помощи малообеспеченным семьям и разработки индивидуальных программ вывода семей из малообеспеченности
- VII. Обеспечение равных условий и создание доступной среды в обеспечении занятости
- VIII. Сотрудничество и взаимодействие с Международной организацией труда
- IX. Проведение широкой разъяснительной работы по вопросам занятости населения на телевидении и радио

Содействие занятости и создание новых достойных рабочих мест также является важной частью программ ПРООН в Узбекистане. В рамках действующего ЮНДАФ и страновой программы на 2016-2020 годы, ПРООН реализует совместно с правительством Узбекистана ряд проектов по поддержке улучшению делового климата, содействию развитию торговли и привлечению инвестиций, предусматривающих создание новых рабочих мест, увеличение доходов и возможностей для трудоустройства. Эти инициативы призваны обеспечить косвенное содействие занятости и созданию рабочих мест. В качестве дополнения к этим усилиям, ПРООН совместно с Министерством занятости и трудовых отношений разработала этот проектный документ для непосредственной поддержки усилий государства, направленных на повышение возможностей трудоустройства и результатов практики подбора работников на вакансии.

Таким образом, целью данного проекта является содействие занятости в Узбекистане, особенно среди молодежи (выпускников колледжей и университетов, молодых женщин, возвращающихся мигрантов и т.д.) посредством оказания помощи правительству Узбекистан реализовать ряд активных инициатив в области рынка труда, предусмотренных в вышеупомянутом Постановлении Президента и национальной среднесрочной *Программе занятости*. В свою очередь, Программа занятости направлена на:

- а) создание для населения в трудоспособном возрасте условий для полной реализации их трудовых и предпринимательских навыков, повышения качества рабочей силы, расширения системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для лиц, нуждающихся в трудоустройстве; а также
- б) реализацию государственной политики в сфере создания рабочих мест, занятости и социальной защиты населения, включая организацию системы переподготовки и повышения квалификации безработных и незанятого населения.

Важно отметить, что Программа занятости соответствует Стратегии действий на 2017-2021<sup>22</sup> годы, которая является комплексной и основной программой развития правительства

<sup>22</sup><http://strategy.regulation.gov.uz/ru/document/2>

Узбекистана на среднесрочную перспективу в пяти приоритетных областях: 1) совершенствование системы государственного и общественного строительства, 2) верховенство закона, 3) развитие экономики, 4) развитие социальной сферы, 5) международные отношения.

Постановление Президента возлагает на реорганизованное Министерство занятости и трудовых отношений функции уполномоченного государственного органа, отвечающего за разработку, координацию и реализацию государственной политики в области содействия занятости. В соответствии с этой задачей МЗТО подготовил ряд программ, пилотных инициатив, инструкций и документов для обеспечения практической реализации forefront Программы занятости правительства, которые были приняты Кабинетом министров и / или утверждены межведомственными соглашениями. Большинство из них сосредоточено на решении проблемы занятости молодежи посредством оказания услуг (таких как, например, нахождение наиболее подходящей должности, профессиональная ориентация, обучение и развитие навыков, ремесленничество, развитие малых предприятий и стартапов, и т. д.), реализации программ общественных работ и системы стажировки. Деятельность по проекту будет направлена на поддержку реализации именно этих инициатив.

В то время как работа проекта по вопросам политики будут осуществляться на национальном уровне в сотрудничестве с Министерством занятости и трудовых отношений, проект также будет уделять первоочередное внимание работе в регионах Узбекистана с высоким уровнем безработицы (особенно среди молодежи) и избыточным предложением трудовых ресурсов. В Постановлении Президента №3001 от 24 мая 2017 года определены 34 таких региона (района) по всему Узбекистану<sup>23</sup>.

Схематичное представление мероприятий проекта обозначено ниже:



Вышеприведенная “теория изменений” будет регулярно пересматриваться и обновляться по мере необходимости через механизм Проектного совета.

Деятельность проекта, таким образом, включает три основных направления (компонента):

<sup>23</sup> <http://lex.uz/docs/3219688> (№ ПП-3001 от 24 мая 2017, Приложение № 8)

Деятельность 1: Поддержка и содействие занятости молодежи посредством активной политики на рынке труда

Деятельность 2: Продвижение молодежного предпринимательства и бизнес-стартапов

Деятельность 3: Расширение возможностей МЗТО для предоставления услуг по содействию занятости молодежи

**Деятельность 1: Поддержка и содействие занятости молодежи посредством активной политики на рынке труда**

Международная наилучшая практика по эффективному созданию рабочих мест показывает, что для содействия занятости структурные реформы должны дополняться активной политикой на рынке труда (АКРТ). Таким образом, деятельность в рамках этого компонента будет направлена на поддержку программ и инициатив правительства и МЗТО в сфере *улучшения практики подбора работников на вакансии, популяризацию рабочих профессий, общественных работ, программ стажировки*, направленных на повышение востребованности, трудоустройства и квалификации молодежи трудоспособного возраста. Деятельность будет включать следующее:

- а) Поощрение занятости молодежи, в том числе посредством оказания технической и информационной поддержки проведения *ярмарок вакансий*, организуемых МЗТО и его подведомственными организациями (Центрами поддержки занятости) в 34 целевых районах (определенных в Приложении № 8 Постановления Президента №3001), а также продвижению новых инициатив, таких как *WorldSkills*<sup>24</sup>, направленных на популяризацию рабочих профессий, стандартов профессиональной подготовки и развитие навыков. На местном уровне ярмарки вакансий на регулярной основе организуются совместно с местными органами власти (хокимиятами). Конкретные меры поддержки будут включать разработку стандартных рабочих процедур (регламент) и руководств по проведению ярмарок вакансий, регистрации участников ярмарки вакансий, лиц, ищущих работу, и безработных, электронных направлений на работу, отслеживанию количества трудоустроенных в результате участия на ярмарках вакансий. Меры поддержки по продвижению новых инициатив будут включать изучение международного опыта, разработка концепции, а также практическая помощь в создании «WorldSkills Uzbekistan» и проведению национального чемпионата рабочих профессий. Ожидается, что эта помощь повысит эффективность мероприятий, улучшив профессиональные навыки молодежи и точность подбора работников на вакансии;
- б) Разработка специального *мобильного приложения (для Android и iOS) и специальных программ (ботов)*, связанного с базами МЗТО для получения государственных услуг по трудоустройству без посещения Центра занятости. Мобильное приложение предназначено для расширения доступа лиц, ищущих работу (особенно молодых людей), проживающих в регионах и отдаленных районах, где по-прежнему остается доступ к стабильному интернет-соединению в Интернете, к имеющейся базе вакансий МЗТО.
- в) Подготовка *учебных модулей* для молодых людей для улучшения их базовых навыков и социальных компетенций, таких как составление резюме, собеседование, основы

---

<sup>24</sup> <https://www.worldskills.org/what/> Worldskills — международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства.

трудового законодательства, права и обязанности работников и работодателей, а также профессиональная ориентация. Предусматривается также разработка учебных модулей по выбранным рабочим профессиям. Ожидается, что учебные материалы затем будут включены в вышеупомянутое мобильное приложение для облегчения доступа к ним;

е) Поддержка государственной *Программы общественных работ и Фонда*<sup>25</sup>, включая подготовку информационных материалов и руководств по организации общественных работ, инфографику, а также публикацию объявлений в местных СМИ. В рамках этой поддержки проект также предоставит инвентарное оборудование и одежду для общественных работ в отдельных регионах. Пилотные регионы будут отобраны в ходе консультаций с МЗТО из числа 34 целевых районов, обозначенных в Приложении № 8 Постановления Президента №3001 (ПКМ-799 от 05.10.2017)

ф) Проект окажет техническую поддержку по внедрению и мониторинга функционирования *Программы стажировки (наставничества)*, организуемой в соответствии с Генеральным соглашением между МЗТО, Федерацией профсоюзов и Союза молодежи от 7 декабря 2017 года. Программа стажировки предусматривает непосредственное наставничество и руководство старшими и более опытными сотрудниками над молодыми работниками, и призвано обеспечить быструю адаптацию и профессиональное обучение молодых и новых работников и специалистов на предприятиях всей экономики.

г) совместная организация *Республиканского конкурса* среди работодателей по выявлению и вознаграждению самого лучшего работодателя в номинации «Лучший промоутер молодежной политики и занятости», как это предусмотрено в постановлении правительства ПКМ-655<sup>26</sup>.

## **Деятельность 2: Продвижение молодежного и женского предпринимательства и бизнес-стартапов**

Предпринимательство является важным источником как занятости, так и получения дохода в любой рыночной экономике. Правительство Узбекистана рассматривает развитие предпринимательства и МСП в качестве основного фактора экономического роста, доходов и создания новых рабочих мест. Правительство также стремится привлечь больше молодых людей к предпринимательской деятельности. В настоящее время запущен ряд правительственных программ и инициатив по поддержке молодежных бизнес стартапов, поддерживаемых как правительством, так и частным сектором страны. Примерами этих мер является выделение микрокредитов и лизинга для малых предприятий, создаваемых молодежью, в том числе выпускниками колледжей, а также инициативы по поддержке инновационных стартапов (например, <http://www.startupmix.uz>; <http://startupfactory.uz>). Наши наблюдения свидетельствуют о том, что многие молодые предприниматели не имеют основных базовых навыков и знаний по открытию и управлению бизнесом, в том числе по вопросам регистрации бизнеса, налогообложения, найма и трудовых отношений, маркетинга и бухгалтерского учета. Чтобы помочь решить эту проблему, проект обеспечит поддержку в следующем:

а) Разработка новых и совершенствование существующих *онлайн-видеокурсов по открытию и ведению бизнеса* в Узбекистане на русском и узбекском языках, в которых

<sup>25</sup>[http://lex.uz/pages/getpage.aspx?lact\\_id=3370296](http://lex.uz/pages/getpage.aspx?lact_id=3370296)

<sup>26</sup> <http://lex.uz/docs/3317018>



будут модули по написанию бизнес-плана, открытию и регистрации бизнеса, найму и кадровой политике, маркетингу, менеджменту, бухгалтерскому учету и налогообложению, анализ денежных потоков, SWOT-анализу, а также защите интеллектуальной собственности для инновационных и технологических стартапов. Изучения показывают, что колледжи и школы не предоставляют достаточных знаний и навыков в этих областях. Тренинги, предлагаемые частным сектором по вышеуказанным темам, очень скудны и в основном на русском языке и сосредоточены в городе Ташкенте.

При разработке онлайн-видеокурсов по запуску и ведению бизнеса ПРООН будет сотрудничать с Торгово-промышленной палатой (ТПП), которая имеет опыт в проведении тренинг курсов по открытию и ведению бизнеса<sup>27</sup> и МОТ, которая имеет большой опыт разработки руководств и учебных материалов по вышеуказанным темам в регионе, такие как, например, программа «Начни и совершенствуй свой бизнес» (НССБ)<sup>28</sup>.

b) Поддержка в создании пяти пилотных региональных Центров профессионального развития в пяти регионах Республики Узбекистан (т.е. в Андижанской, Джизакской, Кашкадарьинской, Навоийской и Сурхандарьинской областях). Пилотные местные Центры профессионального развития (ЦПР) создаются Министерством труда и трудовых отношений для проведения тренингов для молодых мужчин и женщин, в основном для низко или полуквалифицированных людей без высшего образования и находящихся в поиске работы и возможностей для получения доходов. Таких групп населения достаточно много в пяти пилотных регионах. Ожидается, что около 1200 молодых мужчин и женщин получат профессиональные тренинги в пилотных Центрах. Пилотная сеть ЦПР не призвана заменить собой существующую систему профессионального обучения, а направлена прежде всего чтобы её дополнить, предоставляя возможность для непрерывного неформального образования населения, а также для начала самостоятельной занятости. При разработке тренингов будут проводиться консультации с предприятиями, чтобы узнать их потребности в навыках и знаниях, чтобы улучшить возможности трудоустройства обучаемых.

В то время как МЗТО будет отвечать за техническое и методологическое сопровождение пилотных ЦПР, проект будет поддерживать самых успешных выпускников, желающих начать свой собственный малый бизнес. По крайней мере половина ресурсов проекта для этой инициативы будет направлена на поддержку бизнес-планов женщин, таких как запуск салона красоты (парикмахерской, салона педикюра, массажа, ателье), выпечки кулинарных и хлебобулочных изделий, флористика, обучение уникальным ремеслам народного творчества, таких как изготовление кукол, сюзаны, керамических игрушек, батика и т. д. Проект будет оказывать поддержку в определении бизнес-планов молодых предпринимателей и предоставление необходимого инвентаря для соответствующих стартапов – выпускников пяти пилотных местных центров профессионального развития.

c) Оказание технической поддержки при предоставлении услуг *лизинга и микрокредитования*, а также в отборе и пилотировании бизнес проектов (стартапов) молодежи в соответствии с пунктом 18 Программы комплексных мер по дальнейшему совершенствованию деятельности органов по труду и обеспечению занятости населения (приложение 7 постановлению Президента №РР-3001);

Поскольку молодые женщины, составляют более уязвимую группу молодежи, которые либо экономически неактивны, либо не могут найти работу, проект будет поддерживать

---

<sup>27</sup> Например, бесплатные онлайн курсы по основам финансового управления – [director.uz](http://director.uz)

<sup>28</sup> [http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS\\_249434/lang--ru/index.htm](http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS_249434/lang--ru/index.htm)



инициативы, которые позволят женщинам вовлечься в экономическую деятельность, в том числе путем содействия развитию бизнеса в сферах, который управляется женщинами или будет предоставлять занятость преимущественно женщинам, например, в секторе, которая известна как «экономика услуг по уходу»<sup>29</sup>. В рамках этой работы проект будет:

d) поддерживать развитие и продвижение дошкольных учреждений и детских садов, в том числе путем разработки программного документа / исследования о роли дошкольных учреждений и дошкольного образования в содействии занятости женщин, экономического роста и человеческого развития и предоставления рекомендаций, основанных на фактических данных, для сохранения импульса в данном направлении; и путем запуска нескольких инициатив на основе государственно-частного партнерства (ГЧП) в пилотных регионах. Деятельность по ГЧП будет включать оказание методологической помощи при разработке i) рабочих процедур (выявление, отбор, мониторинг проектов и т. д.), ii) типовые контракты и iii) бизнес-планы.

### **Деятельность 3: Расширение возможностей МЗТО для предоставления услуг по содействию занятости молодежи**

Министерство занятости и трудовых отношений имеет территориальные управления в каждой области (вилояте) Республики Узбекистан, районные центры содействия занятости (ЦСЗ) населения, которые оказывают услуги для лиц, ищущих работу, и осуществляют мониторинг ситуацию на рынке труда на местах. Для расширения охвата и услуг на уровне махаллей и отдаленных районов, Правительство приняло постановления по усилению взаимодействия МЗТО и подведомственных органов по труду (в том числе и ЦСЗ) с органами самоуправления граждан (махаллями) по продвижению занятости молодежи и женщин (ПКМ №964 от 5 декабря 2017 года и ПП-3856 от 14 июля 2018 года). В соответствии с этими постановлениями, проект:

- a) окажет техническую поддержку модернизации отдельных махаллей в 34 районах по всему Узбекистану в соответствии с Приложением № 8 Постановления Президента №3001 в части необходимого ИТ-оборудования и обеспечения доступа к Интернету, а также обучения ответственного персонала из махаллинских комитетов по доступу и использованию базы данных вакансий МЗТО;
- b) окажет помощь в разработке концепции, технического задания и прототипов интерфейса Комплекса информационных систем Единой национальной системы труда, указанной в Постановлении Президента №3856. Комплекс призван стать централизованной базой данных рынка труда в Узбекистане. Наличие базы даст возможность получить максимально точную информацию о рынке труда для выработки дальнейших мер по трудоустройству населения, в частности молодежи и женщин;
- c) поможет в изучении международного опыта по оказанию государственных услуг населению в сфере трудоустройства (например, в Германии, Южной Корее, Турции, Российской Федерации, Республике Беларусь) и проведении анализа и выработке рекомендаций по улучшению бизнес процессов оказания государственных услуг населению в сфере трудоустройства. В рамках этой работы предполагается подготовка регулирующих документов и пилотирование усовершенствованных бизнес

---

<sup>29</sup>Экономика услуг по уходу является частью деятельности в материальной и социальной сферах, которая связана с процессом ухода за текущей и будущей рабочей силой, и населением в целом, включая услуги по предоставлению питания, одежды и крова.

процессов по оказанию государственных услуг в сфере трудоустройства в пилотных центрах занятости населения Джизакской и Сурхандарьинской областей.

В соответствии с государственной Программой занятости Министерство занятости и трудовых отношений работает над совершенствованием системы мониторинга рынка труда, включая мониторинг уровня безработицы среди различных групп населения. Постановлением Кабинета Министров от 23.12.2017 года №ПКМ-1011<sup>30</sup> установлены руководящие принципы и методика оценки трудовых ресурсов, уровня безработицы, а также соотношение экономически неактивного населения. Однако в нем отсутствуют руководящие принципы мониторинга уровня безработицы среди молодежи. В следствии этого, проект поможет:

- d) разработать методологию и руководства по сбору данных для измерения уровня безработицы среди молодежи в разбивке по полу в соответствии с международными стандартами и подготовка предложений по внесению необходимых изменений в постановление;
- e) провести тренинг для ответственных сотрудников МЗТО по использованию методологии и руководств.

Вопросы обеспечения занятости молодежи и женщин требует скоординированной деятельности различных министерств и ведомств. В связи этим проект окажет помощь в:

- f) Разработка административного регламента процедур по оказанию государственных услуг в органах по труду, взаимодействия министерств и ведомств, участвующих в формировании и проведении политики по обеспечению занятости населения, защиты прав работников и работодателей, образования, повышения профессиональных навыков, а также содействие в разработке Трудового кодекса Республики Узбекистан в новой редакции. Разработка данных документов позволит выработать единый подход к реализации мер по содействию трудовой занятости, включая улучшение профессиональной ориентации, профессионального обучения и трудоустройства молодежи.

В реализации вышеуказанных мероприятий, проект обеспечит постоянный обмен информацией и установит партнерские отношения с МОТ, учитывая обширный региональный опыт МОТ по повышению потенциала национальных органов содействия занятости<sup>31</sup>. Партнерство будет включать, но этим не будет ограничиваться, проведение совместных семинаров и рабочих совещаний, а также совместной оценке потенциала и потребностей МЗТО, центров содействия занятости и местных органов власти в Узбекистане.

Деятельность по проекту будет поддерживать ЦУРЫ 1, 4, 5, 8, 9, 10, 17, Индикаторы 1.2.1, 4.4 (только в части целей), 5.4 и 5.5 (только в части целей), 8.3. (только в части целей), 8.6.1, 9.3.1, 10.4., 17.18.

### ***Управление социальным и экологическими рисками***

Социальная и экологическая устойчивость являются краеугольным камнем человеческого развития и сокращения бедности. Проект будет следовать следующим правилам и принципам:

#### **Принцип 1: Права человека**

<sup>30</sup>[http://lex.uz/Pages/GetPage.aspx?lact\\_id=3469431](http://lex.uz/Pages/GetPage.aspx?lact_id=3469431)

<sup>31</sup> Пример, Проект МОТ "Партнёрства в сфере занятости молодежи СНГ"

Права человека находятся на важнейшем месте в работе ПРООН. Проект будет конкретно нацелен на реализацию права на труд согласно МПЭСКОП Пар.6.1, права на адекватный уровень жизни и ликвидацию дискриминации в отношении женщин (UN CEDAW ART 14 – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин – Статья 14).

Основная цель проекта - поддержать Правительство в улучшении молодежной занятости, которая поддерживает достойный уровень жизни и социально-экономическую интеграцию. Особое внимание будет уделяться поддержке производительной занятости среди женщин, а также поддержке бизнес стартапов женщин. Проект будет способствовать реализации инициатив, направленных на повышение востребованности, трудоустройства, а также базовых и предпринимательских навыков молодежи трудоспособного возраста. Особое внимание будет уделено обеспечению формализации рабочих мест. Проект также обеспечит, чтобы предприятия - партнеры обеспечивали стандарты по безопасным условиям на работе в соответствии с рекомендациями МОТ.

### **Принцип 2: Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин**

Признавая, что существует гендерный разрыв среди экономически активных мужчин и женщин, особенно молодых женщин, деятельность проекта на всех уровнях направлена на продвижение гендерного равенства. В частности, на уровне мероприятий проект будет работать над повышением потенциала органов МЗТО и самоуправления граждан в предоставлении услуг по продвижению занятости молодежи и женщин; содействие развитию навыков молодежи и женщин; а также поддержку и содействие занятости молодежи и женщин посредством активной политики на рынке труда. В качестве примера, проект будет поддерживать МЗТО в разработке и использовании методологии и руководств по сбору данных для измерения уровня безработицы среди молодежи в разбивке по полу, в проведении исследования о роли дошкольных учреждений и дошкольного образования в содействии занятости женщин, а также в реализации инициатив, которые активизируют экономическое участие женщин (например, поддержка бизнес-планов и стартапов женщин), и других мероприятий с уделением особого внимания гендерным вопросам и расширению прав и возможностей женщин.

### **Принцип 3: Экологическая устойчивость**

Проект предполагает оказание поддержки бизнес-инициативам молодежи и женщин-предпринимателей, и при этом проект будет поддерживать инициативы, которые являются экологически безопасными, и те которые направлены на:

1. уменьшение выбросов CO<sub>2</sub> или;
2. реализацию мероприятий по смягчению последствий изменения климата / адаптации или;
3. обеспечение устойчивого управления природными ресурсами или;
4. обеспечение учета рисков стихийных бедствий и защиту инвестиций от потенциальных бедствий через принятие решений на основе информации о доступных рисках, уязвимости и имеющегося потенциала.

Используемые стандарты будут соответствовать Конвенции о биологическом разнообразии, которая включает устойчивое использование ресурсов и совместное использование выгод от природных ресурсов на справедливой и равной основе. Подробный список показателей, которым будет соответствовать проект, чтобы обеспечить социальную и экологическую устойчивость, можно найти [здесь](#)<sup>32</sup>.

<sup>32</sup>

<http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/operations1/undp-social-and-environmental->

---

### **III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ПАРТНЕРСТВА**

#### ***Ожидаемые результаты***

Ожидаемым результатом проекта будет улучшение занятости, особенно среди молодежи (выпускников колледжей и университетов, молодых женщин) в Узбекистане. Для достижения этого результата, проект будет осуществлять деятельность по 3 направлениям:

1. Поддержка и содействие занятости молодежи посредством активной политики на рынке труда
2. Продвижение молодежного предпринимательства и бизнес-стартапов
3. Расширение возможностей МЗТО для предоставления услуг по содействию занятости молодежи.

Проект будет использовать следующие индикаторы для оценки результатов:

- Количество молодежи (в разбивке по полу), охваченной новыми инициативами / ярмарками вакансий, проводимых в соответствии с обновленной методикой проведения ярмарок;
- Наличие мобильного приложения для выставления вакансий и подачи заявления на работу и ежегодный % прирост пользователей мобильного приложения (в разбивке по полам);
- Число молодежи (с разбивкой по полам), прошедших тренинги по улучшенным тренинговым материалам по базовым и профессиональным навыкам (гендерное соотношение 30/70) в Центрах профессионального развития пилотных регионов;
- Количество стартапов молодежи и женщин, поддержанных в рамках проекта;
- Количество жителей махаллей пилотных регионов, имеющих доступ к базе данных вакансии министерства;
- Наличие методологии и руководства по сбору информации об уровне безработицы среди молодежи в разбивке по полу в соответствии с международными стандартами;
- Количество сотрудников МЗТО (включая территориальные подразделения) улучшивших свои знания по активной политике на рынке труда.

Более подробная информация об индикаторах итогов и целевых показателях приведена в разделе «Матрице результатов» Проектного документа.

#### ***Ресурсы, необходимые для достижения ожидаемых результатов***

Проектная деятельность вписывается в более широкий контекст реформ, в проведении которых Министерству занятости и трудовых отношений (МЗТО) как одному из ключевых национальных партнеров поручено разработать и реализовать активную политику на рынке труда, уделяя особое внимание молодежи и уязвимым группам населения. Проект будет дополнять усилия МЗТО по повышению востребованности и улучшению практики подбора работников на вакансии. В проекте имеется достаточно ресурсов для выполнения данной предполагаемой роли.

Основная деятельность по проекту будет финансироваться Трастовым фондом Российская Федерация – ПРООН в целях развития в рамках «Молодежного окна». В дополнение к

этому, другие проекты ПРООН и агентства ООН, как ожидается, будут поддерживать процессы реформ, как это описано ниже. Кроме того, ПРООН будет искать и использовать партнерские отношения с традиционными участниками и институтами по развитию, такими как Всемирный банк, АБР, JICA, KOICA, а также с новыми донорами для координации и согласования мероприятий, направленных на создание рабочих мест в стране.

Проект будет также работать над мобилизацией ресурсов для привлечения дополнительного финансирования для осуществления стратегической деятельности по проекту, расширения масштабов деятельности, обеспечения тиражирования и обеспечения устойчивости результатов.

Страновой офис ПРООН будет оказывать оперативную поддержку проекту в следующих сферах: услуги по управлению людскими ресурсами, финансовые услуги, услуги по закупкам и контрактам, а также с логистикой и администрацией.

### ***Партнерские отношения***

Реализация проекта и мероприятий по содействию занятости молодежи предполагает тесное сотрудничество с широким кругом государственных организаций (министерств, ведомств, местных органов власти), неправительственных организаций (таких как, например, Торгово-промышленная палата (ТПП), Федерации Профсоюзов), местных экспертов и аналитических центров, а также с международными и двусторонними донорами, которые в настоящее время оказывают поддержку правительству Узбекистана в этой области.

Для осуществления конкретных мероприятий по проекту, в котором Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) выступает главным государственным партнером и исполнителем, потребуется партнерство и координация с рядом других правительственных учреждений. К ним относятся Администрация Президента, Кабинет министров и Министерство экономики, которые являются ключевыми органами в разработке программных документов в области содействия занятости. Местные органы власти (хокимияты) также должны будут принять участие и консультировать в регионах по поддержке инициатив по содействию занятости молодежи, таких как организация и проведение ярмарок вакансий и реализация программ общественных работ в отдельных уязвимых районах. В частности, районные хокимияты 34 районов, указанные в Приложении №8 Постановления Президента №ПП-3001, будут участвовать в консультациях и осуществлении деятельности по проекту в приоритетных регионах.

Проект будет сотрудничать с Торгово-промышленной палатой<sup>33</sup>, Ташкентским университетом информационных технологий, Университетом Инха в Ташкенте, а также местными тренерами и экспертами (например, Центром JICA по Программе Профессионального Менеджмента)<sup>34</sup> в подготовке онлайн-видеокурсов о том, как начать и вести бизнес в Узбекистане. При этом, проект также будет изыскивать экспертизу и знания из широкой сети бизнес-школ России<sup>35</sup> и ИТ-компаний. Проект также будет сотрудничать с инновационными местными коворкинг (коллективными) центрами, которые имеют опыт поддержки молодых предпринимателей и начинающих предпринимателей<sup>36</sup>.

---

<sup>33</sup> <http://chamber.uz>

<sup>34</sup> <https://www.ujc.uz/business/page/29>

<sup>35</sup> For example: <https://school.skolkovo.ru/en/>

<sup>36</sup> For example, <https://groundzero.uz>

Для поддержки реализации мероприятий по продвижению молодежной занятости и молодежного предпринимательства, в том числе начинающих предпринимателей, проект будет стремиться наладить партнерские отношения с несколькими российскими организациями. Инфраструктура молодежного предпринимательства хорошо развита в российских университетах, в том числе бизнес-инкубаторах Высшей школы экономики, Московского государственного университета, Университета ИТМО в Санкт-Петербурге, Казанского университета, Томского университета и многих других. Также можно будет изучить опыт регионов России в развитии молодежного предпринимательства, например, разработку и реализацию стратегии молодежного предпринимательства и акселераторов стартапов в Татарстане (например, <https://kazanoicstartups.org>).

Традиционно многосторонние доноры и двусторонние организации активно поддерживают инициативы правительства, направленные на расширение возможностей трудоустройства, совершенствование системы образования и профессиональной подготовки, а также развитие частного сектора. АБР недавно запустил проект «Стратегии развития навыков для промышленной модернизации и инклюзивного роста», который поддерживает правительство в реформировании системы технического и профессионального образования страны для удовлетворения потребностей страны в навыках в свете происходящей рыночной трансформации<sup>37</sup>. Южнокорейская KOICA также имеет давнее сотрудничество с МЗТО в создании высокоэффективного центра профессиональной подготовки в Самарканде, который планируется расширить и распространить этот опыт в других регионах Узбекистана. Великобритания приступила к со-финансированию совместного проекта с ПРООН в поддержку инновационных (в основном, основанных на технологиях) молодежных стартапов<sup>38</sup>. МОТ в партнерстве с ЛУКОЙЛом также начала Фазу II регионального проекта «Партнерства в области занятости молодежи СНГ», который охватывает Азербайджан, Казахстан, Российскую Федерацию и Узбекистан и фокусируется на содействии занятости молодежи<sup>39</sup>. И наконец, Всемирный банк недавно увеличил свою техническую поддержку для содействия занятости и социальной защиты в стране. Проект будет тесно сотрудничать со всеми вышеперечисленными заинтересованными сторонами для координации деятельности, избежания дублирования, а также для улучшения взаимодополняемости и синергетического эффекта мероприятий.

### ***Риски и допущения***

- *Укажите основные риски, которые могут угрожать достижению результатов проекта при следовании избранной стратегии, а также опишите допущения, от которых зависят результаты проекта. Объясните, по мере возможности, каким образом проект будет минимизировать такие риски, и, в частности, предотвращать или иным образом регулировать потенциальное негативное социальное и экологическое воздействие. Используйте полный реестр рисков, который необходимо приобщить в качестве приложения.*

Основными предположениями являются наличие постоянной поддержки правительства в вопросах занятости молодежи, создании благоприятной бизнес-среды, а также наличие потенциала управлять и поддерживать программы, направленные на борьбу с безработицей среди молодежи и проведение макроэкономической политики, предполагающее создание рабочих места для молодежи. Предполагается также, что

---

<sup>37</sup> <https://www.adb.org/projects/50025-001/main>

<sup>38</sup> <http://www.chamber.uz/en/news/1474>

<sup>39</sup> [https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS\\_247774/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/projects/WCMS_247774/lang--en/index.htm)

правительство останется приверженным разработке систем ГЧП. Кроме того, предполагается, что в вопросах занятости молодежи предприятия будут поддерживать партнерские отношения с проектом. Наконец, последнее предположение заключается в том, что проект сможет определить устойчивые бизнес стартапы женщин в регионах. Основные риски частично связаны с этими предположениями.

#### **Риски:**

Анализ рисков выявил 5 рисков.

**Риск 1. В рамках государственной реформы, правительство может поменять свой фокус с вопросов занятости молодежи, внести кадровые изменения и реструктурировать государственные организации и министерства, в частности, МЗТО.** В качестве реакции на этот риск, проект будет работать с несколькими партнерами и будет документировать знания (сохранять и передавать знания с помощью инструкций, руководств и т. д.) и укреплять институциональный потенциал партнера, чтобы важная информация и потенциал сохранились даже при кадровых изменениях. В то же время маловероятно, что приоритет правительства в отношении вопроса занятости молодежи изменится, поскольку в правительстве существует общее понимание, и это разделяют международные организации, о важности занятости молодежи для экономического развития, безопасности и общей стабильности в стране.

**Риск 2. Второй выявленный риск связан с возможным ухудшением общей экономической ситуации, что может отрицательно повлиять на уровень занятости.** Хотя за последние годы в Узбекистане наблюдается экономический рост, возможный экономический спад у основных торговых партнеров, таких как Россия, и неблагоприятное изменение обменного курса, могут негативно повлиять на экспортно-ориентированные сектора, такие как текстиль, сельское хозяйство, в которых задействовано значительное количество рабочей силы. Недавние экономические реформы, изложенные в Стратегии действий на 2017-2021 годы, направлены на поддержание макроэкономической стабильности, либерализацию и снижение роли государства в экономике, что даёт новый импульс для улучшения бизнес-среды и стимулирования внутренних и внешних инвестиций, развитие МСП. Однако реализация реформ может быть затруднена ввиду низкого потенциала и неспособностью удовлетворить возросший спрос на бюджетные средства, что в свою очередь снижает эффект реформ на экономику. Проект будет отслеживать тенденции экономического развития, чтобы иметь возможность реагировать на любые возникающие проблемы.

**Риск 3. Регуляторные ограничения в схемах государственно-частного партнерства.** Правительство подчеркивает необходимость разработки систем ГЧП для улучшения предоставления услуг в тех секторах, где до сих пор качество услуг требует улучшения. Уже используются несколько вариантов ГЧП, таких как предоставление государственных зданий по нулевой стоимости с инвестиционными обязательствами и требованиями по созданию новых рабочих мест. Существует также идея разработать единый нормативный акт, который создал бы рамки для охвата всех схем ГЧП. Проект будет находиться в тесном контакте с инициаторами нормативного акта, чтобы обеспечить, чтобы схемы ГЧП, предложенные в рамках проекта, вписывались в новую нормативную рамку.

**Риск 4. Согласованность и постоянность организационной структуры правительства и институциональной памяти.** Быстрые изменения и кадровые изменения в государственных учреждениях могут привести к потере институциональной памяти и, следовательно, повлиять на достижение результатов проекта. Проект будет работать над привлечением

широкого круга национальных партнеров в свою деятельность, а также документированию прогресса и вопросов в форме аналитических документов и программных документов.

**Риск 5. Наличие достаточного количества устойчивых бизнес стартапов женщин в регионах.** Чтобы устранить этот риск, проект будет тесно сотрудничать с широким кругом партнеров, таких как ТПП, Ассоциация деловых женщин, Союз молодежи, коммерческие банки и использовать мероприятия (семинары, встречи и т. д.), чтобы охватить потенциальных клиентов проекта.

Полный список рисков приведен в Приложении III.

### ***Взаимодействие с заинтересованными сторонами***

Основными заинтересованными сторонами данного проекта являются молодежь и женщины, в основном в регионах, которые заинтересованы в продуктивной занятости и самозанятости, Министерство занятости и трудовых отношений, органы местного самоуправления, органах власти на местах. Основными партнерами проекта являются органы власти на местах (хокимияты), Министерство занятости и трудовых отношений, местные центры профессионального развития, Союз молодежи, Министерство дошкольного образования, Торгово-промышленная палата, Министерство высшего образования, Министерство по развитию ИТ и коммуникация, Федерация профсоюзов, Комитет женщин, Ассоциация деловых женщин, сервисные компании для бизнеса, ИТ-компании, местные аналитические центров и международные организации, такие как МОТ, JICA, Всемирный банк, АБР, KOICA, GIZ, ЕС, Посольство Великобритании.

Концепция проекта была разработана на основе идей, предложенных на встречах с заинтересованными сторонами, в том числе в Министерстве занятости и трудовых отношений, международных партнеров и представителей частного сектора.

Направления и запланированные мероприятия проекта согласованы с потребностями национального партнера, обсуждение которых состоялось в ходе встречи с министром МЗТО в декабре 2017 года.

### ***Сотрудничество Юг-Юг и трехстороннее сотрудничество***

На этапе реализации проект рассмотрит соответствующие возможности сотрудничества Юг-Юг и Трехстороннего сотрудничества на основе потребностей партнеров. В частности, проект будет способствовать сотрудничеству Юг-Юг через МЗТО и создавать информационные продукты на основе успешных кейсов, реформ и соответствующих методологий, созданных в результате аналогичных реформ в развивающихся странах со средним уровнем дохода, которые могут быть применены в Узбекистане. В целях повышения общего воздействия предпринимаемых усилий, проект будет активно работать над созданием механизма обмена опытом и знаниями между соответствующими государственными органами, международными организациями развития (например, МОТ, JICA, Всемирным банком, АБР, KOICA, GIZ, ЕС, Посольством Великобритании), занимающимися развитием частного сектора, молодежью и развитием предпринимательства среди женщин, а также инициативами по развитию навыков.

### ***Управление знаниями***

Проект будет генерировать знания как на уровне национальной политики, так и на местном уровне. Знания будут создаваться с помощью традиционных подходов, таких как разработка руководств, проведение исследований и тренингов, а также с помощью походов на основе



ИКТ, таких как использование мобильных приложений, онлайн-курсов и практических подходов (пилотных проектов). В рамках проекта будут разработаны стандартные операционные процедуры и руководства по проведению ярмарок вакансий и работы детских садов на базе ГЧС в пилотных регионах, а также будут проведены тренинги для сотрудников МЗТО в целях обеспечения институциональной памяти соответствующих заинтересованных сторон. Чтобы обеспечить хорошее усвоение знаний, проект будет проводить оценку понимания после каждого мероприятия и при необходимости корректировать подходы. Кроме того, каждое мероприятие будет иметь информационные материалы, которые будут размещены и доступны в Интернете.

### ***Инновационные решения и экспертиза***

В дополнение к поддержке реализации традиционных активных мер на рынке труда, проект предусматривает применение нескольких инновационных решений для повышения эффективности, расширения охвата и сокращения расходов на эти программы и меры.

Во-первых, Интернет, внедрение инструментов ИКТ, а также пилотирование решений на основе мобильных приложений для информации и услуг по рынку труда имеют инновационный характер, по крайней мере, в контексте Узбекистана. Поскольку страна стремится расширить внедрение и использование инструментов и услуг в области электронного управления на всей территории страны, вышеупомянутые решения на базе ИКТ представляют собой прекрасную возможность охватить большее количество людей, особенно молодежь, которые являются активными пользователями Интернета и мобильных телефонов. Ввиду низкого уровня охвата широкополосным проводным Интернетом в регионах Узбекистана, распространение информации и расширение зоны охвата услугами на рынке труда (например, информация о вакансиях, функциональность подачи анкет / резюме, информация о проводимых тренингах и курсах и т. д.) на основе мобильных решений поможет охватить молодежь отдаленных и уязвимых районов страны.

Кроме того, учитывая быстрое развитие онлайн-обучения и курсов (например, Coursera и т.д.), планы проекта по разработке и запуску первого онлайн-курса по открытию и ведению бизнеса в Узбекистане (на русском и узбекском языках) - это действительно инновационное решение, которое должно помочь молодым потенциальным предпринимателям получать базовую информацию и навыки для начала собственного бизнеса с помощью более удобного, экономически эффективного и доступного способа. На сегодняшний день на национальном рынке онлайн-курсы такого рода отсутствуют, а офлайн (традиционные) курсы по тем же или схожим темам на узбекском языке практически отсутствуют.

ПРООН имеет долгосрочное сотрудничество с Правительством Узбекистана по вопросам электронного управления и продвижения ИКТ. Основываясь на этой сильной стороне сотрудничества с государственными органами, а также на имеющемся национальном опыте разработки решений на базе ИКТ в области предоставления услуг гражданам и предприятиям, ПРООН имеет хорошие возможности для предоставления инновационных решений в рамках вышеупомянутых мероприятий. Кроме того, проект намерен привлечь и использовать аналогичный опыт Российской Федерации, который обладает сильным потенциалом и опытом в разработке решений на базе ИКТ, включая разработки в сфере мобильных приложений, интерфейсных и серверных разработок, онлайн-курсов и т. д.

### ***Устойчивость проекта и возможности для широкого внедрения результатов***

- *Опишите, как проект будет использовать соответствующие национальные системы, и укажите механизм по поддержанию и / или распространению результатов. Опишите, как*

*национальный потенциал будет укреплен и отслеживаться по мере необходимости, и как будет обеспечена национальная ответственность.*

В основе цели проекта лежат национальные приоритеты и ряд национальных стратегических документов. Такой подход обеспечивает неотъемлемую причастность национальных партнеров к деятельности проекта и направленность проекта на решение основных потребности властей. Для улучшения национальной причастности проект будет привлекать заинтересованные стороны на всех уровнях посредством активных диалогов. Устойчивость поддержки проекта по улучшению активной политики на рынке труда будет обеспечиваться путем наращивания потенциала ключевых партнеров по проекту - МЗТО, местных центров профессионального развития. Предполагается, что устойчивость учебных курсов будет обеспечиваться посредством партнерства с ТПП, имеющего управления по всей территории страны, и Центра обучения основам предпринимательской деятельности Государственного комитета Республики Узбекистан по содействию приватизированным предприятиям и развитию конкуренции, который имеет опыт работы в проведении тренингов по развитию бизнеса, а также через предоставление этих тренинг модулей для использования частному сектору. Устойчивость пилотных проектов по поддержке бизнес-стартапов будет достигнута за счет открытого и конкурентного процесса отбора бизнес-предложений с применением набора критериев для выбора бизнес-идей, который будет включать также и оценку устойчивости проекта. Для обеспечения прозрачности процесса отбора будет сформирована отборочная комиссия среди представителей партнеров и ПРООН, и перечень критериев будет разработан и одобрен национальными партнерами и ПРООН. Для повышения устойчивости проектов, в ходе реализации мероприятий будет предоставляться также и деловые консультации, что еще больше укрепит устойчивость пилотных проектов.

Также признаётся, что устойчивость проекта будет зависеть от постоянной заинтересованности всех участвующих сторон, и поэтому проект будет находиться в тесных консультациях с ними.

---

#### **IV. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТОМ**

##### ***Эффективность и результативность затрат***

Выбранная стратегия воздействия основывается на знаниях, опыте, извлеченных уроках и результатах, полученных в ходе предыдущих и текущих проектов ПРООН в области электронного управления и содействия ИКТ, улучшения делового климата, развития торговли и расширения прав и возможностей женщин. Учитывая сравнительные преимущества ПРООН, мероприятия, указанные в этом проектном документе, были выбраны в качестве наилучшего варианта для достижения ожидаемых результатов при имеющихся ресурсах.

Модальность Национального исполнения (NIM) была выбрана в целях укрепления национальной сопричастности и дальнейшего содействия участию национальных партнеров в планировании и реализации новых проектов.

Проект будет координировать деятельность с национальными заинтересованными сторонами, международными организациями и агентствами развития чтобы обеспечить потенциальную синергию и избежать дублирования в работе.

В соответствии с Письмом-Соглашением между ПРООН и Министерством занятости и трудовых отношений о предоставлении вспомогательных услуг, Страновой офис ПРООН в

Узбекистане по просьбе Министерства занятости и трудовых отношений может оказывать нижеследующие услуги по реализации проекта:

- а) Определение и/или найм проектного и программного персонала и консультантов;
- б) Определение и содействие в организации учебных мероприятий, семинаров и рабочих совещаний;
- в) Закупка товаров и услуг;
- г) Проведение прямых и других платежей, расходование средств и другие финансовые операции;
- д) Административные услуги, включая организацию поездок, визовую поддержку и др.

Детальное описание услуг приведено в Приложении V данного проектного документа.

Товары, закупленные в рамках реализации Проекта, а также необходимые для осуществления проектных мероприятий, в частности ИКТ оборудование и офисная мебель будут переданы Партнеру-исполнителю, за исключением случаев, если Совет Проекта примет другое решение или же если товары были закуплены из других источников третьими сторонами, соглашения с которыми предусматривают иные договоренности. Соответствующие положения Стандартного соглашения о содействии (СБСС), подписанного между Правительством Республики Узбекистан и ПРООН 10 июня 1993 года, включая положения об ответственности, привилегиях и иммунитетах, должны применяться при предоставлении услуг по содействию.

#### ***Управление проектом***

Проект будет реализован в рамках модальности Национального исполнения (NIM). Министерство занятости и трудовых отношений (МЗТО) будет выполнять роль основного национального партнера-исполнителя.

Офис проекта будет расположен в городе Ташкенте. Проект будет тесно сотрудничать и использовать знания и опыт персонала нижеперечисленных текущих проектов ПРООН:

**Проект «Совершенствование деловой среды в регионах Республики Узбекистан», реализуемый совместно с ТПП.** Это долгосрочное успешное партнерство с ТПП, на которое ПРООН будет опираться при проведении тренингов по развитию навыков ведения бизнеса, выявлению и развитию бизнес идей / стартап проектов, включая опыт реализации программы «Стартап инициативы» и сотрудничества с частным бизнесом.

**Проект «Поддержка стратегических исследований в целях устойчивого развития».** Основная цель проекта, осуществляемого с Аппаратом Президента Республики Узбекистан, состоит в укреплении национального потенциала в плане осуществления и поддержания устойчивого социально-экономического развития посредством усовершенствования доказательного стратегического анализа и исследований.

**Проект «Содействие в развитии эффективного государственного управления и цифровой трансформации» (PARTD).** Общая цель проекта заключается в оказании содействия Правительству в реализации программы национального развития в области реформы госуправления и цифровой трансформации с целью предоставления госуслуг с большей подотчетностью, прозрачностью и отзывчивостью на потребности граждан.

**Проект «Расширение прав и возможностей женщин для участия в государственном управлении и повышения их активности в социально-экономической жизни».** Этот совместный проект ПРООН и Комитета женщин Узбекистана, направлен на расширение прав и возможностей женщин, повышение участия женщин в государственном управлении в соответствии с положениями Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW).

**Механизмы аудита (проверки):** Аудит будет проводиться в соответствии с установленными процедурами ПРООН, изложенными в руководствах по вопросам программ и финансов, аудитором, имеющим законное право на проведение подобной деятельности.

**Использование логотипа организации на проектных материалах:** В целях отражения признательности за участие ПРООН в финансирование проекта, логотип ПРООН должен присутствовать на всех проектных публикациях, включая помимо прочего и компьютеры, и другую технику, закупленную на средства ПРООН. Любое упоминание и ссылка на проектные публикации, финансируемые со стороны ПРООН, должны отражать соответствующую признательность ПРООН. Логотип ПРООН должен быть заметным и по возможности отделен от других логотипов, так как видимость и идентификация ООН важна в целях безопасности.

## V. МАТРИЦА РЕЗУЛЬТАТОВ

**Ожидаемый конечный результат, согласно Матрице результатов и ресурсов ЮНДАФ/Страновой [или Глобальной/Региональной] Программы:**

**Конечный результат 1 по ЮНДАФ:** К 2020 году обеспечен равноправный и устойчивый экономический рост для всех путем создания продуктивной занятости, улучшения условий для предпринимательской деятельности и инноваций.

**Индикаторы результатов, согласно Матрице результатов и ресурсов ЮНДАФ/Страновой [или Глобальной/Региональной] Программы, включая исходные данные и целевые показатели:**

Индикатор ЮНДАФ 1.2.: Доля незанятых к трудовым ресурсам. Исходные данные: незанятые 5-5.2%. Целевой ориентир: уровень безработицы 4.9-5% к 2020 году

Индикатор ЮНДАФ 1.3.: Процент гендерного разрыва в уровне участия в рабочей силе; Исходная ситуация: Гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе составил 8.2% в 2013 году (мужчины - 74.5%, женщины - 66.3%) (в трудоспособном возрасте). Целевой ориентир: Сокращение гендерного разрыва до 7.2% к 2020 году

**Конечный результат, соответствующий Стратегическому Плану ПРООН:** Результат 1: Содействие искоренению нищеты во всех её формах и измерениях.

**OUTPUT 1.1.2:** Маргинальные группы, особенно малоимущие, женщины, люди с ограниченными возможностями и перемещенные лица, имеют право на получение всеобщего доступа к основным услугам и финансовым и нефинансовым активам для создания производственного потенциала и получения выгод от устойчивых средств к существованию и рабочих мест

**Название проекта и номер проекта в Атласе: “Содействие занятости молодежи в Узбекистане” # 00117522**

Ожидаемые итоги	Индикаторы итогов <sup>40</sup>	Источник данных	Исходные данные		Целевые показатели (по периодичности сбора данных)				Методы сбора данных и риски
			Значение	Год 2018	Год 2019	Год 2020	Год 2021	ИТОГ	
<b>Итог 1</b> Соответствующая заинтересованные стороны <sup>41</sup> имеют достаточный потенциал для применения активной	<b>1.1.</b> Количество молодежи (в разбивке по полу), охваченной инициативами, ярмарками вакансий, проводимых в соответствии с обновленной методикой	Исследования, проведенные ПРООН МЗТО	Кол-во	0 <i>(согласно обновленной методике)</i>	1000	5000	10000	10000	Нарастающий итог Отчеты МЗТО
	<b>1.2 а)</b> Наличие мобильного приложения для выставления вакансий и подачи заявления на работу и <b>б)</b> ежегодный % прирост пользователей мобильного приложения (в разбивке по полам)	Исследования, проведенные ПРООН МЗТО	Наличие	а) No б) 0	а) No б) baseline established	а) Yes б) 10%	а) Yes б) 10%	а) Yes б) 10%	Отчет проекта Отчет МЗТО

<sup>40</sup> Рекомендуется, чтобы проекты использовали индикаторы результатов из Стратегического плана, в зависимости от ситуации, в дополнение к показателям, специфичным для проекта. Индикаторы должны быть в разбивке по полу или другим параметрам определяющим целевые группы, если это необходимо.

<sup>41</sup> Министерство занятости и трудовых отношений, Органы власти на местах (Хокимияты), местные Центры профессионального развития и махалли пилотных регионов.

<i>политики на рынке труда с уделением особого внимания занятости молодежи</i>	<b>1.3</b> Число молодежи (с разбивкой по полам), прошедших тренинги по улучшенным тренинговым материалам по базовым и профессиональным навыкам (гендерное соотношение 30/70) в Центрах профессионального развития пилотных регионов	<i>Исследования, проведенные ПРООН МЗТО</i>	<i>Кол-во</i>	<i>0</i>	<i>300</i>	<i>700</i>	<i>1000</i>	<i>1000</i>	<i>Нарастающий итог Отчет МЗТО</i>
	<b>1.4.</b> Количество стартапов молодежи и женщин, поддержанных в рамках проекта	<i>Исследования, проведенные ПРООН МЗТО</i>	<i>Кол-во</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>12</i>	<i>Нарастающий итог Отчет проекта</i>
	<b>1.5.</b> Наличие методологии и руководства по сбору информации об уровне безработицы среди молодежи в разбивке по полу в соответствии с международными стандартами	<i>Исследования, проведенные ПРООН</i>	<i>Наличие</i>	<i>Нет</i>	<i>Да</i>	<i>Да</i>	<i>Да</i>	<i>Да</i>	<i>Отчёт проекта</i>
	<b>1.6.</b> Количество сотрудников МЗТО (включая территориальные подразделения) улучшивших свои знания по активной политике на рынке труда	<i>Исследования, проведенные ПРООН и МЗТО</i>	<i>Кол-во</i>	<i>0</i>	<i>300</i>	<i>700</i>	<i>1000</i>	<i>1000</i>	<i>Нарастающий итог Отчёт проекта Отчёт МЗТО</i>

## VI. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА

В соответствии с политикой и процедурами по разработке программ, изложенным в Руководстве ПРООН, мониторинг проекта будет осуществляться на основе следующих планов мониторинга и оценки: *[Примечание: планы мониторинга и оценки необходимо скорректировать с учетом специфики проекта].*

### План мониторинга

Мероприятие по мониторингу	Цель	Периодичность	Ожидаемые действия
<b>Отслеживание результатов</b>	Сбор и анализ данных о прогрессе в отношении индикаторов, приведенных в Матрице результатов с тем, чтобы оценить достижение проектом согласованных итогов.	Ежеквартально или с регулярностью, установленной для каждого индикатора	Замедление прогресса по сравнению с планом будет регулироваться руководством проекта.
<b>Мониторинг и управление рисками</b>	Идентификация специфических рисков, способных поставить под угрозу достижение целевых результатов. Определение и мониторинг мер по управлению рисками с использованием реестра рисков. Сюда входят меры мониторинга и планы, которые могут требоваться в соответствии с социально-экологическими стандартами ПРООН. С целью управления финансовыми рисками будут проводиться аудиты в соответствии с аудиторской политикой ПРООН.	Ежеквартально	Risks are identified by project management and actions are taken to manage risk. The risk log is actively maintained to keep track of identified risks and actions taken.
<b>Изучение</b>	Регулярное документирование знаний, наилучших практик и полученных уроков, а также активное использование соответствующих знаний от других проектов и партнеров и их интегрированное применение проектом.	Минимум 1 раз в год	Relevant lessons are captured by the project team and used to inform management decisions.
<b>Ежегодный контроль качества проекта</b>	Оценка качества проекта на соответствие стандартам качества ПРООН с целью выявления сильных и слабых сторон и использования данной информации при принятии решений с тем, чтобы улучшить результативность проекта.	Ежегодно	Areas of strength and weakness will be reviewed by project management and used to inform decisions to improve project performance.
<b>Обзор и внесение корректировок</b>	Внутренний обзор данных и свидетельств, полученных в результате мониторинга, и их использование при принятии решений.	Минимум 1 раз в год	Performance data, risks, lessons and quality will be discussed by the project board and used to make course corrections.
<b>Отчёт проекта</b>	Представление Отчета о прогрессе проекта Проектному	Ежегодно, и в конце	

	совету и ключевым заинтересованным сторонам. В отчете должны отражаться достигнутые результаты в сопоставлении с predetermined годовыми целевыми итоговыми показателями, годовой рейтинг качества проекта, обновленный реестр рисков и меры по их смягчению, а также любые отчеты об оценке или обзоры, подготовленные в течение периода.	проекта (заключительный отчёт)	
<b>Оценка проекта (Проектный совет)</b>	Механизм управления проектом (например, Проектный совет) будет проводить регулярные обзоры для оценки результативности проекта, а также пересматривать многолетний рабочий план, чтобы обеспечить реалистичность бюджета в течение срока реализации проекта. В заключительный год реализации Проектный совет проведет заключительный обзор, с тем чтобы запечатлеть полученные уроки, обсудить возможности расширения охвата и обнародовать результаты и полученные уроки соответствующей аудитории.	Минимум 1 раз в год	Any quality concerns or slower than expected progress should be discussed by the project board and management actions agreed to address the issues identified.

#### План оценки<sup>42</sup>

Название оценки	Партнеры (при совместной оценке)	Соответствующий итог Стратегического плана	Итоги ЮНДАФ/ДСП	Плановая дата завершения	Основные участники оценки	Затраты и источники финансирования
Заключительная оценка проекта	МЗТО, ПРООН	1.1.2	Результат ЮНДАФ 1	Сентябрь - Октябрь 2021	МЗТО / ПРООН	Донорское финансирование

<sup>42</sup> Необязательно, при необходимости



## VII. МНОГОЛЕТНИЙ РАБОЧИЙ ПЛАН

Все предполагаемые программные и операционные затраты, необходимые для поддержки проекта, включая механизмы поддержки реализации и эффективности развития, должны быть определены, оценены и в полном объеме включены в бюджет проекта в рамках соответствующих итогов. Сюда относятся мероприятия, напрямую направленные на поддержку проекта, такие как средства связи, кадровое делопроизводство, закупки, финансовое обслуживание, аудит, программное руководство, контроль качества, отчетность, управление и пр. Услуги, которые влияют на прямые затраты проекта, должны быть прозрачно раскрыты в Проектном документе.

ОЖИДАЕМЫЕ ИТОГИ	ПЛАНОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ	Ответственная сторона	Источник финансирования	Описание бюджета	Плановый бюджет по годам (долл.США)			Сумма (долл. США)
					2019	2020	2021	
Соответствующие заинтересованные стороны <sup>43</sup> имеют достаточный потенциал для применения активной политики на рынке труда с уделением особого внимания занятости молодежи	<b>Деятельность 1. Оказана поддержка и содействие занятости молодежи посредством активной политики на рынке труда:</b> - поддержка в организации ярмарок вакансий; - разработка мобильного приложения для доступа к базе данных вакансии МЗТО; - разработка тренинговых модулей (по написанию резюме, прохождению интервью и др.); - техническая помощь Программе общественных работ - поддержка Программы стажировки (наставничества) - Совместная организация республиканского конкурса по выявлению лучшего работодателя для молодежи.	ПРООН, МЗТО	Российский трастовый фонд «молодежное окно»	71400 - Услуги по контрактам - Физические лица	22,124	27,080	27,616	<b>76,830</b>
				71200 – Международные консультанты	5,000	9,000	4,000	<b>18,000</b>
				71300 - Местные консультанты	6,000	8,000	4,000	<b>18,000</b>
				72100 – Услуги по контрактам – компании	15,000	55,000	30,000	<b>100,000</b>
				75700 – Мероприятия (тренинги, совещания)	5,000	6,000	5,000	<b>16,000</b>
				74200 - Печать и публикации	2,000	2,000	2,000	<b>6,000</b>
				71600 – Командировочные расходы	5,000	6,500	4,760	<b>16,260</b>
				74596 - Прямые затраты по проекту (GOE)	902	1,704	1,162	<b>3,768</b>
				64397 – Экспертные затраты	2,706	5,112	3,487	<b>11,304</b>
					<b>Итог по деятельности 1</b>			<b>63,732</b>
	<b>Деятельность 2. Оказана поддержка развитию навыков и бизнес-стартапов</b>	ПРООН, МЗТО	Российский	71400 - Услуги по контрактам - Физические лица	22,142	27,080	27,626	<b>76,830</b>

<sup>43</sup> Министерство занятости и трудовых отношений, Органы власти на местах (Хокимияты), местные Центры профессионального развития и махалли пилотных регионов.

<p><b>молодежи и женщин:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разработка онлайн видео курсов по открытию и ведению бизнеса (на узбекском и русском языках);</li> <li>- Поддержка пилотным региональным Центрам профессионального развития (в Андижанской, Джизакской, Кашкадарьинской, Навоийской и Сурхандарьинской областях);</li> <li>- Поддержка в разработке и оказании услуг лизинга и микрокредитования, а также в пилотировании бизнес проектов (стартапов), инициатив молодежи и женщин;</li> <li>- Поддержка в создании дошкольных учреждений и детских садов на основе ГЧП в пилотных регионах.</li> </ul>		<p>трастовый фонд «молодежное окно»</p>	71200 - Международные консультанты		18000		<b>18,000</b>
			71300 - Местные консультанты	10,000	15,000	11,000	<b>36,000</b>
			72100 – Услуги по контрактам – компании	25,000	60,000	40,000	<b>125,000</b>
			74200 - Печать и публикации	2,000	2,000	2,000	<b>6,000</b>
			71600 - Командировочные расходы	2,000	5,000	3,700	<b>10,700</b>
			74596 - Прямые затраты по проекту (GOE)	917	1,906	1,265	<b>4,088</b>
			64397 - Экспертные затраты	2,751	5,719	3,796	<b>12,265</b>
			<b>Итог по деятельности 2</b>			<b>64,792</b>	<b>134,705</b>
<p><b>Деятельность 3. Усилен потенциал МЗТО, местных органов власти и органов самоуправления по предоставлению услуг по содействию занятости молодежи:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- усиление потенциала отдельных махаллей (тренинги и ИТ оборудование) по доступу к онлайн базе данных вакансий МЗТО;</li> <li>-расширение спектра профессиональных услуг по адаптации;</li> <li>- Развитие методологии и руководства по сбору данных для измерения уровня безработицы среди молодежи в разбивке по полу;</li> </ul>	<p>ПРООН, МЗТО</p>	<p>Российский трастовый фонд «молодежное окно»</p>	71400 - Услуги по контрактам - Физические лица	6,450	7,970	8,210	<b>22,630</b>
			71200 - Международные консультанты		18,000		<b>18,000</b>
			71300 - Местные консультанты	6,000	6,820	5,000	<b>17,820</b>
			72100 – Услуги по контрактам – компании	8,000	12,000	7,000	<b>27,000</b>
			71600 – Командировочные расходы	2,000	3,000	2,000	<b>7,000</b>
			75700 – Мероприятия (тренинги, совещания)	8,000	14,000	10,000	<b>32,000</b>
			74200 - Печать и публикации	2,000	3,000	2,000	<b>7,000</b>
			74596 - Прямые затраты по проекту (GOE)	487	1,092	604	<b>2,182</b>

	- Проведение тренингов для ответственных сотрудников МЗТО по использованию методологии и руководств - оказание содействия в создании информационной системы управления МЗТО.			64397 - Экспертные затраты	1,461	3,276	1,810	<b>6,546</b>
		<b>Итог по деятельности 3</b>			<b>34,398</b>	<b>77,158</b>	<b>42,623</b>	<b>154,179</b>
	<b>Деятельность 4. Управление проектами и техническая поддержка</b> - Оценка проекта; - Оплата персонала; - Операционные расходы (офис, оборудование, связь, др)	ПРООН, МЗТО	Российский и трастовый фонд «молодежное окно»	71400 - Услуги по контрактам - Физические лица	40,720	47,270	49,180	<b>137,170</b>
				74200 - Печать и публикации	1,000	1,000	1,000	<b>3,000</b>
				72800 – ИТ оборудование	10,300	3,000	930	<b>14,230</b>
				72500 – Материалы, товары и принадлежности	500	500	400	<b>1,400</b>
				71600 - Командировочные расходы	3,000	4,000	3,000	<b>10,000</b>
				72400 – Услуги связи	610	610	600	<b>1,820</b>
				74500 – Прочие расходы	1,000	1,000	1,000	<b>3,000</b>
				74596 - Прямые затраты по проекту (GOE)	858	861	840	<b>2,559</b>
				64397 - Прямые затраты по проекту (персонал)	2,571	2,583	2,518	<b>7,672</b>
		<b>Итог по деятельности 4</b>			<b>60,559</b>	<b>60,824</b>	<b>59,318</b>	<b>180,701</b>
<b>Промежуточный итог по Деятельностям 1-4</b>					<b>223,480</b>	<b>393,083</b>	<b>273,363</b>	<b>889,926</b>
	Мониторинг и оценка			71300 - Местные консультанты		12,000	15,000	27,000
				71600 - Командировочные расходы	1,500	4,500	3,000	9,000
<b>Под итог «Мониторинг и оценка»</b>					<b>1,500</b>	<b>16,500</b>	<b>18,000</b>	<b>36,000</b>
<b>Общая поддержка управления (8%)</b>					<b>17,998</b>	<b>32,767</b>	<b>23,309</b>	<b>74,074</b>
<b>ИТОГО</b>					<b>242,979</b>	<b>442,349</b>	<b>314,672</b>	<b>1,000,000</b>

---

## VIII. МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТОМ

Деятельность по проекту будет осуществляться в соответствии с процедурами ПРООН для модальности национального исполнения (НИМ). На национальном уровне проект будет осуществляться Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (МЗТО) в качестве партнера-исполнителя. МЗТО будет иметь общую ответственность за этот проект и назначит **Национального координатора проекта (НКП)**, который будет отвечать за предоставление стратегических рекомендаций, а также за координацию деятельности по проекту. Он/а будет утверждать годовые планы работ, которые являются основой для осуществления деятельности по проекту.

Общее руководство проектом будет осуществляться Советом проекта (СП). Совет будет включать представителей от МЗТО, в качестве исполнителя и основного бенефициара, а также ПРООН в качестве донора и главного поставщика, а представители ключевых государственных и неправительственных учреждений, соответствующих представителей местного уровня, представителей органов власти на местах, промышленности и независимых сторон, таких как международные и национальные НПО, могут также присутствовать на расширенных встречах проектного Совета в качестве наблюдателей.

**Совет Проекта** является органом, ответственным за принятие решений на основе консенсуса в отношении проекта, когда **менеджер проекта (МП)** запрашивает совет, включая рекомендации ПРООН / МЗТО по утверждению планов и пересмотра (ревизии) проекта. В целях обеспечения конечной подотчетности ПРООН решения Совета должны приниматься в соответствии со стандартами, обеспечивающими наилучшее соотношение «цена-качество», справедливость, прозрачность и эффективную международную координацию.

Обзор проектов этим органом производится в течении реализации проекта в определенный момент необходимый для принятия решения или, по мере необходимости, если такая потребность озвучивается менеджером проекта. Менеджер проекта консультируется с этим органом для принятия решений в случае, когда принятие такого решения выходит за рамки полномочий менеджера проекта по уровню дозволенного отклонения (как правило, с точки зрения времени и бюджета).

На основе утвержденного годового плана работ (ГПР) Совет Проекта может при необходимости в любое время пересматривать и утверждать пересмотренные годовые планы проектов и разрешать любые серьезные отклонения от первоначальных планов. В полномочиях этого органа подписывать завершение каждого годового плана, а также санкционировать начало следующего годового плана. Совет будет обеспечивать, чтобы требуемые ресурсы были зафиксированы, и будет заниматься арбитражем по любым конфликтам, которые могут возникнуть внутри проекта или будет вести переговоры по решению возможных проблем между проектом и внешними сторонами.

Совет Проекта осуществляет три роли, включая:

- 1) **Исполнительную:** в лице (Национального координатора проекта из МЗТО), представляющем принадлежность проекта и председательствующем в совете.
- 2) **Донора и главного поставщика:** ПРООН и Посольство Российской Федерации будут служить Главным поставщиком. При этом ПРООН будет представлять интересы заинтересованных сторон, которые предоставляют финансирование и / или технические знания для проекта. Главной функцией Донора (Правительство Российской Федерации) в Совете будет предоставление общего руководства по реализации проекта. Основная функция Главного поставщика в Совете заключается в предоставлении рекомендаций относительно технической осуществимости проекта. Эта роль будет отводиться ПРООН в

Узбекистан, представленной Постоянным представителем / заместителем постоянного представителя ПРООН или назначенным должностным лицом.

3) **Главный бенефициар:** МЗТО, представляющее интересы тех, кто в конечном итоге выиграет от проекта. Основная функция Главного бенефициара в Совете заключается в обеспечении реализации результатов проекта с точки зрения бенефициаров проекта.

Совет Проекта, в случае необходимости, также принимает решение о перераспределении бюджета проекта между мероприятиями (компонентами) на основе соответствующего запроса, сделанного менеджером проекта. Кроме того, Совет утверждает назначение и обязанности менеджера проекта и делегирует ему обязанности по обеспечению качества проекта. (подробности см. В приложении V),

**Обеспечение реализации и качества проекта** является ответственностью каждого члена Совета Проекта, однако эта роль может быть делегирована. Роль обеспечения реализации и качества проекта помогает Проектному Совету, выполняя объективную и независимую функцию мониторинга. Данная роль обеспечивает своевременное и качественное достижение промежуточных целей проекта. Обеспечение реализации и качества проекта должно быть независимым от менеджера проекта; поэтому Проектный Совет не может делегировать ни одну из обязанностей по обеспечению реализации и качества проекта Менеджеру проекта. Обычно роль Обеспечения реализации и качества проекта выполняет программный сотрудник ПРООН (подробности см. В Приложении V).

**Функция Поддержки Проекта** предоставляет поддержку Менеджеру проекта в управлении проектом и технической поддержкой в соответствии с потребностями отдельного проекта или Менеджера проекта (подробности см. В Приложении V).

**Менеджер проекта** осуществляет управление проектом от имени Совета Проекта в рамках ограничений, установленных Советом. Менеджер проекта отвечает за повседневное руководство и принятие решений по проекту. Главная задача Менеджера проекта - обеспечить, чтобы проект достигал результатов, указанных в проектном документе, в соответствии с требуемым стандартом качества и в пределах указанных сроков и бюджета (подробнее см. Приложение V).

**Кроме того, для оказания технической, административной и организационной поддержки в осуществлении проектной деятельности будут следующие позиции: руководитель по содействию занятости молодежи и руководитель по продвижению молодежного предпринимательства; помощник по административным вопросам и финансам, помощник по связям с общественностью и аутрич.**

Ниже приведено графическое представление структуры проекта.

**Содействие занятости молодежи в Узбекистане**  
**Организационная структура проекта**



---

## **IX. ПРАВОВОЙ КОНТЕКСТ**

Настоящий Проектный документ является инструментом, упомянутым в Статье 1 Стандартного базового соглашения о содействии (СБСС), подписанного между Правительством Узбекистана и ПРООН 10 июня 1993 года. Все ссылки в СБСС на «Исполнительное агентство» подразумевают термин «Исполнительный партнер».

Проект будет реализовываться Министерством занятости и трудовых отношений (Исполнительный партнер) в соответствии с его финансовыми процедурами и правилами только в той степени, пока они не противоречат принципам финансовых процедур и правил ПРООН. В тех случаях, когда финансовое управление Исполнительного партнера не обеспечивает надлежащих стандартов для обеспечения лучшего соотношения цена и качества, справедливости, честности, прозрачности, и эффективной международной конкуренции, будут применяться правила финансового управления ПРООН.

---

## **X. УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ**

### **Правительственное учреждение (Национальная имплементация)**

1. В соответствии со Статьей III СБСС [или Дополнительными положениями], ответственность за безопасность Исполнительного партнера, его сотрудников и имущества, а также имущества ПРООН, находящегося в пользовании Исполнительного партнера, несет сам Исполнительный партнер. В данном отношении, Исполнительный партнер обязан:
  - a) составить надлежащий план обеспечения безопасности с учетом ситуации в стране, где осуществляется проект, и следовать этому плану;
  - b) принять на себя все риски и обязательства, связанные с безопасностью исполнительного партнера и полной реализацией плана обеспечения безопасности.
2. ПРООН оставляет за собой право удостовериться в наличии такого плана и предлагать изменения к нему, если необходимо. Отсутствие или несоблюдение надлежащего плана обеспечения безопасности будет рассматриваться как неисполнение исполнительным партнером своих обязательств в рамках настоящего Проектного документа.
3. Исполнительный партнер соглашается предпринимать все разумные усилия, чтобы никакая часть ресурсов ПРООН, полученная в рамках данного Проектного документа, не использовалась в целях поддержки отдельных лиц или организаций, связанных с терроризмом, а также чтобы получатели сумм, предоставляемых ПРООН в рамках данного документа, не входили в перечень Комитета Совета безопасности, созданного в соответствии с резолюцией 1267 (1999). Доступ к данному перечню осуществляется по ссылке: <http://www.un.org/Docs/sc/committees/1267/1267ListEng.htm>.
4. В соответствии с Программой и операционной политикой и процедурами ПРООН социальная и экологическая устойчивость будет укрепляться за счет применения Социальных и экологических стандартов ПРООН (<http://www.undp.org/ses>) и соответствующего механизма подотчетности (<http://www.undp.org/secu-srm>).
5. Исполнительный партнер должен: (а) проводить проектную и программную деятельность способом, согласующимся с Социальными и экологическими стандартами ПРООН; (б) реализовывать планы управления/смягчения, подготовленные проектом или программой с целью соблюдения таких стандартов; и (с) посредством Механизма подотчетности конструктивно и своевременно участвовать в урегулировании любых проблем и жалоб. ПРООН предпримет необходимые меры, чтобы сообщества и другие заинтересованные стороны проекта были осведомлены и имели доступ к Механизму подотчетности.
6. Все лица, подписывающие данный Проектный документ, должны добросовестно сотрудничать в любых мероприятиях по оценке обязательств, связанных с программой или проектом, или соблюдению

Социальных и экологических стандартов ПРООН. Это включает обеспечение доступа к проектным участкам, соответствующему персоналу, информации и документации.

7. Исполнительный партнер предпримет надлежащие шаги для предотвращения злоупотребления фондами (средствами), мошенничества или коррупции его должностными лицами, консультантами, ответственными сторонами, субподрядчиками и суб-реципиентами при осуществлении проекта или использовании средств ПРООН. Исполнительный партнер будет обеспечивать, чтобы его финансовое управление, антикоррупционная политика и политика борьбы с мошенничеством осуществлялись и обеспечивались для всего финансирования, полученного от ПРООН или через нее.
8. Требования следующих документов действующих на момент подписания проектного документа, применяются к Исполнительному партнеру: (а) Политика ПРООН по борьбе с мошенничеством и другой коррупционной практикой и (б) Управление аудита и расследований ПРООН Методические рекомендации. Исполнительный партнер согласен с требованиями вышеуказанных документов, которые являются неотъемлемой частью настоящего проектного документа, и доступны в Интернете по адресу [www.undp.org](http://www.undp.org).
9. В случае, если требуется расследование, ПРООН имеет обязательство проводить расследование в отношении любого аспекта проектов и программ ПРООН. Исполнительный партнер должен обеспечить полное сотрудничество, включая предоставление персонала, соответствующей документации и предоставление доступа к помещениям Исполнительного Партнера (и его консультантов, ответственных сторон, субподрядчиков и суб-реципиентов) для таких целей в разумные сроки и на разумных условиях, которые могут потребоваться для целей расследования. В случае ограничения выполнения этого обязательства ПРООН проводит консультации с Исполнительным партнером, чтобы найти решение.
10. Стороны, подписавшие настоящий проектный документ, будут незамедлительно сообщать друг другу в случае возникновения случаев ненадлежащего использования средств или заслуживающих доверия утверждений о мошенничестве или коррупции с надлежащей конфиденциальностью. Если Исполнительный партнер узнает, что проект или деятельность ПРООН, полностью или частично, находится в центре внимания расследования предполагаемого мошенничества / коррупции, Исполнительный партнер будет информировать Постоянного Представителя ПРООН / Главу Представительства, который незамедлительно проинформирует Офис ПРООН по аудиту и расследованиям (ОАИ). Исполнительный партнер должен регулярно информировать главу ПРООН в стране и ОАИ о статусе и действиях, связанных с таким расследованием.
11. Если ПРООН обратится к соответствующим национальным органам с надлежащими правовыми исками о любых предполагаемых нарушениях, связанных с проектом, Правительство обеспечит, чтобы соответствующие национальные органы активно расследовали их и предприняли соответствующие судебные иски против всех лиц, которые, как было установлено, приняли участие в неправомерных действиях, возвратили и компенсировали любые средства полученные от ПРООН.
12. Исполнительный партнер должен гарантировать, что все его обязательства, изложенные в данном разделе «Управление рисками», передаются каждой ответственной стороне, субподрядчику и суб-реципиенту, и что все положения в этом разделе, озаглавленные «Условия стандартов управления рисками», включены, *mutatis mutandis* (с соответствующими правками), во все субподряды или субдоговоры, которые были включены в рамках реализации данного проектного документа.

---

## **XI. ПРИЛОЖЕНИЯ**

- 1. Отчет по контролю качества проекта**
- 2. Социальный и экологический анализ**
- 3. Анализ рисков**
- 4. Оценка потенциала:** Результаты оценки потенциала исполнительного партнера (включая микро-оценку по НАСТ (гармонизированный подход к денежным переводам))
- 5. Положение о Проектном Совете и ТЗ ключевых позиций проекта**
- 6. Стандартное письмо-соглашение между ПРООН и Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан о предоставлении прямых услуг по реализации совместного проекта «Содействие занятости молодежи в Узбекистане»**



## Приложение № 2. Контрольный перечень социального и экологического анализа

Контрольный список Потенциальные социальные и экологические <u>риски</u>	
Принципы 1: Права человека	Ответ (Да / Нет)
1. Может ли Проект привести к неблагоприятным последствиям для осуществления прав человека (гражданских, политических, экономических, социальных или культурных) пострадавшего населения и особенно маргинальных групп?	нет
2. Существует ли вероятность того, что Проект будет иметь несправедливое или дискриминационное неблагоприятное воздействие на пострадавшее население, особенно людей, живущих в нищете или маргинализованных или исключенных лиц или групп?	нет
3. Может ли Проект потенциально ограничивать доступность, качество и доступ к ресурсам или базовым услугам, в частности для маргинализованных лиц или групп?	нет
4. Существует ли вероятность того, что проект исключит любые потенциальные подвергаемые влиянию заинтересованные стороны, в частности маргинальные группы, от полного участия в решениях, которые могут повлиять на них?	нет
5. Существует ли риск того, что уполномоченные лица не могут выполнять свои обязательства в Проекте?	да
6. Существует ли риск того, что правообладатели не могут претендовать на свои права?	нет
7. Поднимали ли проблемы прав человека местные общины или отдельные лица, при наличии такой возможности, в отношении Проекта в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами?	нет
8. Существует ли риск того, что Проект усугубит конфликты и / или риск насилия для сообществ и отдельных лиц, затронутых проектом?	нет
Принцип 2: Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин	
1. Существует ли вероятность того, что предлагаемый проект окажет неблагоприятное воздействие на гендерное равенство и / или положение женщин и девочек?	нет
2. Будет ли проект потенциально воспроизводить дискриминацию в отношении женщин по признаку пола, особенно в отношении участия в разработке и осуществлении или доступа к возможностям и преимуществам?	нет
3. Поднимали ли проблемы гендерного равенства женские группы / лидеры в отношении Проекта во время процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, и было ли это включено в предложение по Проекту и оценку риска?	нет
4. Будет ли Проект потенциально ограничивать возможности женщин использовать, развивать и защищать природные ресурсы, принимая во внимание различные роли и положение женщин и мужчин в доступе к экологическим товарам и услугам? <i>Например, виды деятельности, которые могут привести к естественной деградации ресурсов или истощения в общинах, которые зависят от этих ресурсов для их средств к существованию и благополучия</i>	нет
Принцип 3: Устойчивость окружающей среды: вопросы скрининга, касающиеся экологических рисков, охватываются конкретными вопросами, связанными с стандартом ниже	
Стандарт 1: Сохранение биоразнообразия и устойчивое управление природными ресурсами	
1.1 Может ли Проект потенциально вызвать неблагоприятное воздействие на местообитания (например, измененные, естественные и критические места обитания) и / или экосистемы и эко системные услуги? <i>Например, через потерю среды обитания, преобразование или деградацию, фрагментацию, гидрологические изменения</i>	нет
1.2 Представляются ли какие-либо проектные мероприятия в пределах или рядом с критическими местами обитания и / или экологически чувствительными районами, включая охраняемые законом районы (например, заповедник, национальный парк), районы, предлагаемые для защиты, или признаются таковыми авторитетными источниками и / или коренными народами или местными сообщества?	нет
1.3 Включает ли Проект изменения в использование земель и ресурсов, которые могут оказывать неблагоприятное воздействие на местообитания, экосистемы и / или средства к существованию? (Примечание: если будут применяться ограничения и / или ограничения доступа к землям, относятся к стандарту 5)	нет
1.4 Будет ли деятельность по проекту представлять опасность для видов, находящихся под угрозой исчезновения?	нет
1.5 Будет ли проект представлять опасность для инвазивных чужеродных видов?	нет
1.6 Включает ли проект сбор естественных лесов, развитие плантаций или лесовосстановление?	нет

1.7 Включает ли Проект производство и / или сбор рыбных популяций или других водных видов?	нет
1.8 Включает ли Проект значительную добычу, утечку или удержание поверхностных или грунтовых вод? <i>Например, строительство плотин, водохранилищ, речных бассейнов, добыча подземных вод</i>	нет
1.9 Включает ли Проект использование генетических ресурсов? (например, сбор и / или сбор урожая, коммерческое развитие)	нет
1.10 Будет ли проект создавать потенциальные неблагоприятные трансграничные или глобальные экологические проблемы?	нет
1.11 Может ли Проект привести к вторичной или последующей деятельности в области развития, которая может привести к неблагоприятным социальным и экологическим последствиям, или же она приведет к кумулятивным последствиям с другими известными существующими или запланированными мероприятиями в этом районе? <i>Например, новая дорога через лесные земли создаст прямые экологические и социальные последствия (например, вырубка деревьев, земляные работы, потенциальное переселение жителей). Новая дорога также может облегчить посягательство на земли незаконными поселенцами или создать незапланированную коммерческую разработку вдоль маршрута, потенциально в чувствительных районах. Это косвенные, вторичные или индуцированные воздействия, которые необходимо учитывать. Кроме того, если планируется аналогичное развитие в той же лесной зоне, необходимо учитывать кумулятивное воздействие нескольких видов деятельности (даже если они не являются частью одного и того же Проекта).</i>	нет
<b>Стандарт 2: Адаптация к изменению климата и смягчение последствий</b>	
2.1 Приведёт ли предлагаемый проект к значительному увеличению выбросов парниковых газов или ускорит ли изменение климата?	нет
2.2 Будут ли потенциальные результаты проекта чувствительными или уязвимыми к потенциальным последствиям изменения климата?	нет
2.3 Есть ли вероятность того, что предлагаемый проект прямым или косвенным образом повысит социальную и экологическую уязвимость к изменению климата сейчас или в будущем (также известный как неадаптивная практика)? <i>Например, изменения в планировании землепользования могут способствовать дальнейшему развитию пойм, что потенциально увеличивает уязвимость населения к изменению климата, в частности, наводнения</i>	нет
<b>Стандарт 3: Общественное здоровье, безопасность и условия труда</b>	
3.1 Могут ли элементы строительства, эксплуатации или снятия с эксплуатации объектов представлять потенциальные риски для безопасности для местных общин?	нет
3.2 Будет ли проект представлять потенциальные риски для здоровья и безопасности в общинах в результате транспортировки, хранения, использования и / или удаления загрязняющих или опасных материалов (например, взрывчатых веществ, топлива и других химических веществ во время строительства и эксплуатации)?	нет
3.3 Включает ли Проект масштабное развитие инфраструктуры (например, плотины, дороги, здания)?	нет
3.4 Могут ли сбои в функционировании структурных элементов Проекта представлять опасность для общин? (например, разрушение зданий или инфраструктуры)	нет
3.5 Будет ли предлагаемый проект восприимчивым или приведет к усилению уязвимости к землетрясениям, оседаниям, оползням, эрозии, наводнениям или экстремальным климатическим условиям?	нет
3.6 Приведёт ли у Проект к потенциальному повышению рисков для здоровья (например, от болезней, передающихся через воду или других трансмиссивных заболеваний или инфекционных инфекций, таких как ВИЧ / СПИД)?	нет
3.7 Представляет ли собой Проект потенциальный риск и уязвимость, связанные с безопасностью в целом и безопасностью труда из-за физических, химических, биологических и радиологических опасностей при строительстве, эксплуатации или снятии с эксплуатации Проекта?	нет
3.8 Включает ли Проект поддержку занятости или средств к существованию, которая может не соответствовать национальным и международным трудовым нормам (т.е. принципам и стандартам основных конвенций МОТ)?	нет
3.9 Включает ли проект персонал службы безопасности, который может представлять потенциальный риск для здоровья и безопасности сообществ и / или отдельных лиц (например, из-за отсутствия надлежащей подготовки или подотчетности)?	нет
<b>Стандарт 4: Культурное наследие</b>	
4.1 Приведет ли предлагаемый проект вмешательства, которые потенциально могут негативно повлиять на территории, структуры или объекты с историческими, культурными, художественными, традиционными	нет

или религиозными ценностями, или неосязаемыми формами культуры (например, знания, инновации, практика)? (Примечание: проекты, предназначенные для защиты и сохранения культурного наследия, также могут иметь непреднамеренные неблагоприятные последствия)	
4.2 Предлагает ли Проект использовать материальные и / или неосязаемые формы культурного наследия в коммерческих или иных целях?	нет
<b>Стандарт 5: Перемещение и переселение</b>	
5.1 Будет ли проект потенциально включать временное или постоянное и полное или частичное принудительное перемещение?	нет
5.2 Может ли Проект привести к экономическому принудительному перемещению (например, потеря активов или доступ к ресурсам из-за приобретения земли или ограничений доступа - даже при отсутствии физического переселения)?	нет
5.3 Существует ли риск того, что проект приведет к принудительным выселениям?	нет
5.4 Может ли предлагаемый проект повлиять на соглашения о землевладении и / или основанные на сообществе права собственности / обычные права на землю, территории и / или ресурсы?	нет
<b>Стандарт 6: Коренные народы</b>	
6.1 Присутствуют ли коренные народы в районе Проекта (включая область влияния Проекта)?	нет
6.2 Существует ли вероятность того, что проект или его части будут расположены на землях и территориях, на которые претендуют коренные народы?	нет
6.3 Будет ли предлагаемый проект потенциально влиять на права человека, земли, природные ресурсы, территории и традиционные средства к существованию коренных народов (независимо от того, имеют ли коренные народы правовые титулы в таких районах, независимо от того, расположен ли Проект на землях и территориях или за его пределами населенные затронутыми народами, или признаются ли коренные народы в качестве коренных народов данной страной)? <i>Если ответ на вопрос 6.3 проверки «да», потенциальное воздействие риска считается потенциально серьезным и / или критическим, и проект будет классифицироваться как проект с умеренным или высоким риском.</i>	нет
6.4 Имело ли место отсутствие культурных консультаций, проводимых с целью достижения FPIC (Свободное, предварительное и информированное согласие) по вопросам, которые могут повлиять на права и интересы, земли, ресурсы, территории и традиционные средства к существованию соответствующих коренных народов?	нет
6.5 Включает ли предлагаемый проект использование и / или коммерческое освоение природных ресурсов на землях и территориях, заявленных коренными народами?	нет
6.6 Существует ли возможность принудительного выселения или полного или частичного физического или экономического перемещения коренных народов, в том числе путем ограничения доступа к землям, территориям и ресурсам?	нет
6.7 Будет ли проект неблагоприятно влиять на приоритеты развития коренных народов, определенные ими?	нет
6.8 Может ли Проект потенциально повлиять на физическое и культурное выживание коренных народов?	нет
6.9 Может ли Проект потенциально повлиять на культурное наследие коренных народов, в том числе путем коммерциализации или использования их традиционных знаний и практики?	нет
<b>Стандарт 7: Предотвращение загрязнения и эффективность использования ресурсов</b>	
7.1 Может ли Проект потенциально привести к выбросу загрязняющих веществ в окружающую среду из-за рутинных или нестандартных обстоятельств с возможностью неблагоприятных местных, региональных и / или трансграничных воздействий ?	нет
7.2 Может ли предлагаемый проект потенциально привести к образованию отходов (как опасных, так и неопасных)?	нет
7.3 Будет ли предлагаемый проект потенциально включать производство, торговлю, выпуск и / или использование опасных химических веществ и / или материалов? Предлагает ли проект использование химических веществ или материалов, подлежащих международным запретам или поэтапной ликвидации? <i>Например, ДДТ, ПХД и другие химические вещества, перечисленные в международных конвенциях, таких как Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях или Монреальский протокол</i>	нет
7.4 Будет ли предлагаемый проект включать применение пестицидов, которые могут отрицательно повлиять на окружающую среду или здоровье человека?	нет
7.5 Включает ли проект деятельность, требующую значительного потребления сырья, энергии и / или воды?	нет

Приложение 3 Анализ рисков.

Журнал Рисков

Название проекта: Содействие занятости молодежи в Узбекистане					Award ID:		Дата:		
#	Описание риска	Дата выявления	Тип	Воздействие и вероятность	Ответные меры / Реакция менеджмента	Владелец	Представлен, обновлено	Последнее обновление	Статус
1	В рамках государственной реформы, правительство может поменять свой фокус с вопросов занятости молодежи, внести кадровые изменения и реструктурировать государственные организации и министерства, в частности, МЗТО	Период разработки проекта 2018	Политический Организационный	Проект может столкнуться с трудностями реализации ввиду смещения стратегических приоритетов с вопросов содействия молодежи и возможного изменения государственной структуры Очень маловероятно, что государство сместит приоритет с вопроса содействия молодежной занятости, так как есть общий консенсус в правительстве, поддерживаемый международными организациями, о важности этого	В качестве реакции на этот риск, проект будет работать с несколькими партнерами и будет документировать знания (сохранять и передавать знания с помощью инструкций, руководств и т. д.) и укреплять институциональный потенциал партнера, чтобы важная информация и потенциал сохранились даже при кадровых изменениях.	Менеджер проекта	Программный координатор, Отдел устойчивого развития		

				<p>вопроса для экономического развития, безопасности и общей стабильности в стране.</p> <p>Оцените вероятность по шкале от 1 (низкая) до 5 (высокая) P = 1</p> <p>Оцените уровень воздействия по шкале от 1 (низкий) до 5 (высокий) I = 5</p>					
2	Возможное ухудшение общей экономической ситуации может отрицательно повлиять на уровень занятости	Период разработки проекта 2018	Экономический	Возможное экономическое замедление в странах – основных торговых партнерах Узбекистана, таких как например, Россия, и неблагоприятное изменение обменного курса, могут негативно повлиять на экспортно-	Проект будет отслеживать тенденции экономического развития, чтобы иметь возможность реагировать на любые возникающие проблемы.	Менеджер проекта	Программный координатор, Отдел устойчивого развития		

				<p>ориентированные сектора, такие как текстиль, сельское хозяйство, в которых задействовано значительное количество рабочей силы таким образом, потребовать пересмотра мероприятий проекта</p> <p>P = 2 I = 2</p>					
3	Регуляторные ограничения в схемах государственно-частного партнерства	Период разработки проекта 2018	Регуляторный	<p>Правительство экспериментирует с ГЧП схемами и разработка единого регулирующего акта, который создаст общие рамки для всех разновидностей ГЧП, может оставить ГЧП схемы, разработанные в рамках проекта, неактуальными</p> <p>P = 2 I = 2</p>	Проект будет находиться в тесном контакте с инициаторами нормативного акта, чтобы обеспечить, чтобы схемы ГЧП, предложенные в рамках проекта, вписывались в новую нормативную рамку.	Менеджер проекта	Программный координатор, Отдел устойчивого развития		
4	Согласованность и	Период	Организационный	Быстрые изменения	Проект будет	Менеджер	Программный		

	постоянность организационной структуры правительства и институциональной памяти.	разработки проекта 2018		и назначения в государственных органах может стать причиной утраты институциональной памяти и таким образом оказать влияние на результаты проекта. P = 3 I = 2	работать над привлечением широкого круга национальных партнеров в свою деятельность, а также документированию прогресса и вопросов в форме аналитических документов и программных документов.	проекта	координатор, Отдел устойчивого развития		
5	Наличие достаточного количества устойчивых бизнес стартапов женщин в регионах.	Период разработки проекта 2018	Социальный	Это может вызвать задержку с реализацией пилотных бизнес инициатив P = 1 I = 2	Чтобы устранить этот риск, проект будет тесно сотрудничать с широким кругом партнеров, таких как ТПП, Ассоциация деловых женщин, Союз молодежи, коммерческие банки и использовать мероприятия (семинары, встречи и т. д.), чтобы охватить потенциальных клиентов проекта.	Менеджер проекта	Программный координатор, Отдел устойчивого развития		

#### Приложение 4. ОЦЕНКА ПОТЕНЦИАЛА

**Основной исполнительный партнер:** Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан

Министерство труда и трудовых отношений Республики Узбекистан является основным государственным органом, ответственным за разработку политики в области труда, занятости и социальной защиты. На Министерство возложена задача развития и регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения, регулирования трудовых отношений и охраны труда, предоставления социальных услуг населению и медико-социальной реабилитации лиц с инвалидностью.

Миссия министерства заключается в обеспечении того, чтобы каждый гражданин Узбекистана имел возможность реализовать конституционное право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые условия труда и на защиту от безработицы в порядке, установленном законом, на социальное обеспечение в старости, в случае утраты трудоспособности или кормильца, в других предусмотренных законом случаях.

Структура Министерства была обновлена согласно Указу Президента № УП– 5052 и Постановлению Президента от 4 мая 2017 за №ПП-3001. В соответствии с Указом Президента основными задачами министерства являются:

- Разработка и координация реализации территориальных и отраслевых программ занятости населения, установления государственного заказа на создание новых рабочих мест и квот на трудоустройство социально уязвимых слоев населения;
- Содействие в трудоустройстве и привлечение к участию в общественных работах;
- совершенствование системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- Содействие в обеспечении трудоустройства выпускников высших и средних специальных, профессиональных и высших образовательных учреждений;
- Разработка и реализация актов в сфере регулирования рынка труда и осуществление контроля за их исполнением;
- создание конкурентной среды на рынке услуг по содействию занятости;
- внедрение передовых информационных технологий в процессы трудоустройства;
- проведение широкой информационно-разъяснительной работы по вопросам трудовых прав и охраны труда;
- осуществление мониторинга за своевременной выплатой пособий и материальной помощи.

Министерство выполняет эти задачи через Центральный аппарат в Ташкенте и 12 региональных главных управлений в областных центрах, центры трудоустройства, центры профессионального развития и специализированные учебные центры. В системе министерства работают более 1500 сотрудников.

Министерство имеет положительный опыт реализации совместных инициатив в сотрудничестве с ННО, международными организациями, такими как ПРООН, Всемирный банк, МОТ и другие.

Министерство обладает институциональным и кадровым потенциалом для совместной реализации проекта.



## **Приложение 5. ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ СОВЕТА ПРОЕКТА И ПО КЛЮЧЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПРОЕКТА**

### **КРУГ ПОЛНОМОЧИЙ**

#### **А) Совет проекта**

Состав и организация: Совет проекта имеет три роли, в том числе как: (1) исполнительный орган: лицо, представляющее право собственности на проект, для председательства в группе; (2) старший поставщик: физическое или юридическое лицо, представляющее интересы заинтересованных сторон, которые предоставляют финансирование и / или техническую экспертизу проекту; и (3) старший бенефициар : физическое лицо или группа лиц, представляющих интересы тех, кто в конечном итоге получает выгоду от проекта.

#### **I. Конкретные обязанности**

##### **1. Инициирование проекта:**

- Согласовать обязанности Менеджера проекта, а также обязанности других членов команды по реализации проекта;
- Делегировать любую функцию в обеспечении контроля за качеством проекта по мере необходимости;
- Обзор и оценка подробного рабочего плана проекта, включая отчеты из корпоративной системы Atlas, охватывающие определение деятельности, критерии качества, журнал проблем, обновленный журнал рисков и план мониторинга и связи.

##### **2. Реализация проекта:**

- Обеспечить общее руководство и направление проекта
- Решать проблемы проекта, поднятые руководителем проекта;
- Предоставление рекомендаций и согласование возможных мер противодействия / управления для устранения конкретных рисков;
- Согласовать изменения со стороны Менеджера проекта в Годовом рабочем плане и ежеквартальные планы при необходимости;
- Проведение регулярных совещаний для обзора квартального отчета о прогрессе проекта и предоставления руководства и рекомендаций для обеспечения того, чтобы согласованные результаты были получены удовлетворительно в соответствии с планами.
- Просматривать консолидированные финансовые отчеты перед согласование с партнером-исполнителем;
- Подготовка отчета оценки о годовом обзоре проекта, с рекомендациями для следующего рабочего плана и информирование о результатах обзора.
- Обзор и утверждение отчета о конечном проекте, выработки рекомендаций для последующих действий;
- Предоставление специальных указаний и рекомендаций для исключений, когда допуски диспетчера проекта превышены;
- Оценить и принять решение об изменениях проекта путем его пересмотра;

##### **3. Закрытие проекта:**

- Обеспечить, чтобы все результаты проекта были получены удовлетворительно;
- Обзор и утверждение отчета об итоговом обзоре проекта, включая извлеченные уроки;
- Предоставлять рекомендации по последующим действиям, которые должны быть представлены на финальном заседании Совета проекта;
- Проведение оценки проекта (только в случае необходимости по соглашению о партнерстве)
- Сообщать о завершении работы проекта.

#### **II. Исполнитель - Национальный координатор проекта**

Исполнитель в конечном счете несет ответственность за проект при поддержке Главного бенефициара и Главного поставщика. Роль исполнителя заключается в обеспечении сосредоточения

проекта, в течение всего цикла реализации, на достижении целей и результатов, которые должны внести свой вклад в достижение результатов на более глобальном уровне. Исполнитель должен гарантировать наиболее эффективное использование средств проекта, включая применение самого экономичного подхода и балансирование потребностей бенефициара и поставщика.

Обязанности исполнителя (как часть вышеупомянутых обязанностей Проектного Совета):

- Обеспечение наличия последовательной организационной структуры проекта и логически взаимосвязанного набора планов;
- Установление полномочий (и уровня допустимого отклонения) менеджеру проекта в рамках Годового плана работ и других планов;
- Осуществление мониторинга и контроля над ходом реализации проекта на стратегическом уровне;
- Обеспечение своевременного прослеживания рисков и принятие мер по смягчению их влияния;
- Информирование Совета по результатам и соответствующих заинтересованных сторон о прогрессе проекта;
- Организация и председательствование в совещаниях Проектного совета.

Следующие документы должны подписываться Национальным Координатором Проекта:

#### **1. Административные и финансовые документы:**

- Изменения проекта (если меняется общий бюджет проекта или продолжительность проекта)
- Отчеты об освоении средства
- Формы по передаче активов проекта

#### **2. Мониторинг и оценка проекта**

- Протоколы заседаний проектного совета
- Итоговый отчет о реализации проекта

### **III. Главный бенефициар**

Главный бенефициарий является ответственным за обозначение потребностей и осуществление мониторинга за тем, что результаты проекта будут способствовать удовлетворению этих потребностей в пределах выделенных ресурсов. Главный бенефициар представляет интересы всех сторон, которые пользуются результатами проекта, или тех, для кого результаты проектной деятельности способствуют достижению определенных целей. Главный бенефициар должен следить за ходом достижения целей согласно установленным критериям качества.

Обязанности главного бенефициара (как часть вышеупомянутых обязанностей Проектного Совета):

- Обеспечение четкой и ясной формулировки ожидаемых результатов и соответствующих мероприятий в рамках проекта;
- Обеспечение последовательного достижения целей проекта и их соответствие требованиям бенефициара;
- Продвижение и обеспечение целенаправленности результатов проекта;
- Определение приоритетов и представление мнений бенефициариев в решениях Проектного совета по внесению соответствующих изменений в проект;
- Решение конфликтов, связанных с определением приоритетов.

Обязанности относительно обеспечения реализации и качества проекта включают проверку следующих:

- Потребности бенефициара сформулированы четко, в полноте и однозначно;
- Выполнение мероприятий на всех этапах приводит к удовлетворению потребностей бенефициара и направлено на достижение установленной цели;
  - Воздействие потенциальных изменений оценено с точки зрения бенефициара;
  - Риски для бенефициаров обозначены и регулярно отслеживаются

#### **IV. Главный поставщик**

Главный поставщик представляет интересы сторон, которые обеспечивают финансирование и/или техническую экспертизу проекта (разработка проектного документа, обеспечение ресурсами и реализация мероприятий). Первичная функция Главного поставщика в рамках Совета является предоставление оценки относительно технической выполнимости проекта. Роль главного поставщика должна иметь полномочия для выделения или получения ресурсов, требуемых для реализации проекта.

Обязанности главного поставщика (как часть вышеупомянутых обязанностей Проектного Совета):

- Обеспечение последовательного достижения целей проекта и их соответствие требованиям поставщика;
- Продвижение и обеспечение целенаправленности результатов проекта с точки зрения руководства поставщика;
- Обеспечение своевременного выделения ресурсов, необходимых для реализации проекта;
- Представление мнений поставщика в решениях Проектного совета по внесению соответствующих изменений в проект;
- Разрешение возникающих проблем, связанных с определением приоритетов поставщика или освоением ресурсов;

Обязанности относительно обеспечения реализации и качества проекта направлены на:

- Консультирование по вопросам выбора стратегии и методов реализации проектных мероприятий;
- Обеспечение соответствия проекта установленным для него стандартам;
- Проведение мониторинга возможных изменений и их влияние на качество результатов с точки зрения поставщика;
- Обеспечение контроля рисков с точки зрения реализации проекта.

#### **V) ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ И КАЧЕСТВА ПРОЕКТА**

Общая задача: Обеспечение реализации и качества проекта - ответственность каждого участника Проектного Совета; однако данная роль может быть делегирована. Роль обеспечения реализации и качества проекта помогает Проектному Совету, выполняя объективную и независимую функцию мониторинга. Данная роль обеспечивает своевременное и качественное достижение промежуточных целей проекта.

Обеспечение реализации и качества проекта должно быть независимым от менеджера проекта; поэтому Проектный Совет не может делегировать ни одну из обязанностей по обеспечению реализации и качества проекта Менеджеру проекта. Обычно роль Обеспечения реализации и качества проекта выполняет программный аналитик ПРООН.

Выполнение обязанностей по обеспечению реализации и качества проекта должно ответить на вопрос, "Что нужно обеспечить/гарантировать?" Нижеприведенный список включает основные аспекты, подлежащие постоянной проверке в течение всего периода реализации проекта для обеспечения его последовательности, целенаправленности и достижения качественных результатов:

- Выполнение роли активного связующего звена между членами Проектного Совета в течение всего периода реализации проекта;
- Обеспечение учета и удовлетворения потребностей и ожиданий бенефициара;
- Контролирование рисков;
- Обеспечение соответствия мероприятий первоначальному проектному обоснованию (Экономическое обоснование);
- Обеспечение совместимости проекта со Страновой программой;
- Обеспечение привлечения к проекту достойных людей;
- Обеспечение принятия приемлемых для всех решений;
- Обеспечение жизнеспособности проекта;
- Недопущение незаметного «расширения» масштаба проекта;
- Обеспечение функциональности внутренних и внешних связей;

- Обеспечение соблюдения соответствующих правил и инструкций ПРООН;
- Обеспечение соблюдения законодательных требований;
- Обеспечение соблюдения контрольных требований и стандартов;
- Обеспечение соблюдения соответствующих процедур управления качеством;
- Обеспечение своевременного выполнения решений Проектного совета и осуществления любых изменений в соответствии с установленными процедурами.

Конкретные обязанности включают:

### **1. Инициирование проекта:**

- Обеспечение соответствующей регистрации целей и запланированных мероприятий проекта, включая их описание и критерии качества, в модуле «Управление проектом» Атласа для организации мониторинга и отчетности;
- Информирование всех заинтересованных сторон о проекте;
- Обеспечение своевременного выполнения всех подготовительных работ, включая обучение проектного персонала и организацию логистической поддержки.

### **2. Реализация проекта:**

- Обеспечение своевременного выделения средств для реализации проекта;
- Обеспечение правильное управление рисками и проблемными вопросами и регулярное обновление соответствующих таблиц в Атласе;
- Обеспечение регулярного мониторинга и обновления в Атласе ключевой проектной информации, в том числе используя таблицу управления качеством мероприятий;
- Обеспечение своевременной подготовки и внесения квартальных отчетов проекта в соответствии с установленными стандартами формата и качества;
- Обеспечение подготовки и внесения консолидированных отчетов по выполненным работам и АРСР в Проектный совет и Совет по результатам;
- Выполнение мониторинговых функций, таких как периодические контрольные посещения и "выборочные проверки" проектов.
- Обеспечение того, что панель в Атласе, отражающая качество реализации проекта, остается "зеленой".

### **3. Завершение проекта:**

- Обеспечение операционного закрытия проекта в Атласе;
- Обеспечение отражения всех финансовых операций в Атласе с учетом заключительного бухгалтерского учета расходов;
- Обеспечение закрытия всех счетов проекта и отражения соответствующего статуса в Атласе.

## **ПОДДЕРЖКА ПРОЕКТА**

Функция Поддержки проекта предоставляет поддержку Менеджеру проекта в управлении проектом и технической поддержкой в соответствии с потребностями отдельного проекта или Менеджера проекта. Предоставление любой Поддержки проекта на официальной основе является факультативным. Необходимо обеспечить разделение функций по Поддержке проектов и Обеспечению реализации и качества проекта, чтобы поддерживать независимость функции по Обеспечению реализации и качества проекта

**Конкретные обязанности:** Некоторые конкретные задачи Поддержки проекта будут включать:

*Предоставление административных услуг:*

- Настройка и поддержка документации проекта
- Сбор данных, информации и документов, связанных с проектом
- Обновление планов
- Администрирование процесса проверки качества
- Администрирование заседаний Проектного совета

*Управление проектной документацией:*

- Администрирование контроля версий (бюджетных ревизий) проекта
- Установление процедур контроля над документооборотом

- Компилирование, копирование и распространение все отчетов по проекту

*Финансовый менеджмент, мониторинг и отчетность*

- Помощь в решении задач финансового менеджмента, находящихся в ведении руководителя проекта
- Оказание поддержки в использовании Атласа для мониторинга и отчетности

*Предоставление услуг технической поддержки*

- Предоставление технических консультаций
- Просмотр технических отчетов
- Контроль технической деятельности, осуществляемой ответственными сторонами

## С) МЕНЕДЖЕР ПРОЕКТА

### I. ИНФОРМАЦИЯ ПО ПОЗИЦИИ

Название должности:	Менеджер Проекта
Уровень контракта:	SB4/3 (SC-9)
Продолжительность:	6 месяцев (с возможным продлением)
Статус занятости (полная / Полная частичная):	
Подотчетность:	Руководитель отдела по устойчивому развитию

### II. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ/ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

*Менеджер проекта работает под непосредственным руководством Руководителя отдела по устойчивому развитию Странового офиса ПРООН и общим руководством Национального Координатора Проекта. Менеджер проекта несет ответственность за слаженную и своевременную реализацию мероприятий в соответствии с годовым и квартальными планами работ Проекта путем выполнения следующих основных функций и обязанностей:*

#### 1. Общее управление проектом:

- Управление проектом путем реализации соответствующих мероприятий;
- Предоставление указаний и направлений проектному персоналу и участникам проекта;
- Взаимодействие с Проектным Советом или его уполномоченными по обеспечению реализации и качества проекта (Отдел Устойчивого развития ПРООН), для обеспечения целенаправленности и целостности проекта;
- Обозначение и получение содействия и рекомендаций для эффективного управления, планирования и контроля проекта;
- Нести ответственность за административные вопросы реализации проекта;
- Осуществление взаимодействия поставщиками;
- Может также выполнять роли Менеджера группы и организационной поддержки проекта.

#### 2. Реализация проекта

- Планирование мероприятий проекта и осуществление мониторинга за ходом достижения целей согласно установленным критериям качества;
- Управление проектом в соответствии с проектным документом, правилами и процедурами ПРООН;
- Координирование и управление повседневной деятельностью проекта и общим процессом реализации, включая планирование и мониторинг в целях оптимального использования ресурсов и в целях обеспечения успешного достижения целей проекта;
- Контролирование выполнения планов работ проекта, анализировать возникающие проблемы и принимать адекватные меры для обеспечения своевременного выполнения намеченных задач;
- Мобилизация товаров и услуг для выполнения мероприятий, включая подготовку Технических заданий и спецификации работ;
- Обеспечение того, чтобы проект способствовал продвижению гендерного равенства в деятельность проекта путем охвата, вовлечения и достижения выгод как для женщин, так и для мужчин (учет гендерной проблематики).
- Осуществление мониторинга реализации мероприятий в соответствии с Планом мониторинга и внешних связей и по мере необходимости обновление плана;
- Ведение мониторинга использования финансовых ресурсов для обеспечения правильности и достоверности финансовых отчетов;
- Управление и мониторинг возможных рисков проекта, заранее обозначенных в Проектной документации, утвержденной национальным Советом по оценке и запуску (НСОЗП), внесение новых рисков на Проектный совет для рассмотрения и, при необходимости, принятие мер; обновление статуса этих рисков путем постоянного заполнения и управления таблицы возможных рисков проекта;

- Нести ответственность за управление проблем и запросов по внесению изменений в проект путем постоянного заполнения и управления таблицы проблемных вопросов проекта;
- Подготовка квартальных отчетов реализации проекта (достигнутые результаты по отношению к запланированным целям, обновление таблиц рисков и проблем, отчет по расходам) и его представление в Проектный совет и в подразделение, ответственное за Обеспечение реализации и качества проекта (Кластер Устойчивого развития ПРООН);
- Подготовка годового отчета проекта и его представление в Проектный совет и в Совет по результатам (Кластер Устойчивого развития ПРООН);
- Подготовка на основе отчета плана работ на последующий год, а также при необходимости квартальные планы работ.

### **3. Закрытие Проекта**

- Подготовка конечных отчетов проекта для последующего представления в проектный совет и в совет по результатам;
- Определение последующих шагов и их представление на рассмотрение Проектного Совета;
- Организация передачи результатов проекта, документов, файлов, оборудования и материалов национальным бенефициарам;
- Подготовка консолидированного отчета выполненных работ и других необходимых отчетов для рассмотрения ПРООН и исполнительным партнерам

## **III. КОМПЕТЕНТНОСТЬ И КРИТИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ УСПЕХА**

### **I. Корпоративные навыки:**

- Соответствие обязательствам, подходам и ценностям миссии ПРООН;
- Терпимость и приспособляемость к культурным, гендерным, религиозным, расовым, национальным и возрастным различиям;
- Искренность и соответствующая этика;
- Обладание корпоративными знаниями и рассудительностью;
- Способность к самосовершенствованию и инициативность;
- Лидерские качества и умение управлять командной работой;
- Стимулирование доверительных отношений и эффективной связи в команде;
- Инициативность для обеспечения синергизма;
- Управление конфликтными ситуациями;
- Стремление к получению и передаче знаний, а также способность стимулировать других к получению знаний;
- Принятие прозрачных решений.

### **II. Функциональные навыки:**

#### **1. Налаживание контактов и партнёрских отношений**

- Превосходные ораторские способности и управленческие качества внутригрупповой динамикой, а также соответствующее управление ситуацией при возникновении конфликтов интересов различных сторон;
- Превосходные письменные и аналитические способности, а также возможность синтеза результатов и соответствующих изысканий проекта для подготовки качественных проектных отчётов;
- Доверительность и партнёрство при кооперации с руководящими кадрами международных и донорских организаций, а также правительственных и неправительственных организаций.

#### **2. Управление знаниями и обучение**

- Стимулирование процессов обмена знаниями и культурой обучения в команде проекта посредством лидерских качеств и личного примера;
- Активное руководство командой проекта;
- Обладание качествами лидера и способность самоуправления;
- Концентрация внимания на достижении результатов, требуемых заказчиком и обеспечение позитивной обратной связи;

- Энергичное, позитивное и конструктивное отношение к реализации последовательных рабочих подходов;
- Способность оставаться умиротворённым, не теряющим чувство юмора и держащим ситуацию под контролем даже при чрезвычайных обстоятельствах;
- Компетентность и способность к созданию командного духа, а также умение стимулировать команду проекта для получения соответствующих результатов своевременно и в прозрачной манере.

### 3. Оперативная эффективность

- Способность организации и решения многофункциональных задач в соответствии с установленными приоритетами;
- Способность управления большими объёмами работ при возможных временных ограничениях.

### 4. Рабочие знания/Техническая компетентность

- В соответствии с занимаемой должностью понимание основных процессов и методов работы;
- Обеспечение процесса обновления рабочих знаний посредством самообучения и других средств получения знаний;
- В соответствии с рабочим заданием демонстрация хороших знаний в области информационных технологий.

### 5. Лидерские качества и самоуправление

- Создание крепких взаимоотношений с заказчиками, при концентрации внимания на влияние и результатах, предназначенных для заказчиков, а также обеспечение позитивной обратной связи;
- Энергичное, позитивное и конструктивное отношение к реализации последовательных рабочих подходов;
- Демонстрация хороших письменных и ораторских способностей.

## IV. ТРЕБУЕМАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ

Образование:	Степень Бакалавра в области экономики труда, бизнес управления, общественного управления и других соответствующих сфер
Опыт работы:	Минимум 4 года прогрессивной работы в области экономики и/или управления проектом в сфере экономического развития / социального развития / содействия занятости Опыт работы в организации по развитию будет считаться преимуществом.
Знание языков:	Свободное владение английским, русским и узбекским языками.
Другое:	Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса; Опыт работы в электронной системе управления.



## D) АДМИНИСТРАТИВНО-ФИНАНСОВЫЙ АССИСТЕНТ

### I. ИНФОРМАЦИЯ ПО ПОЗИЦИИ

Название должности:	Административно-финансовый ассистент
Уровень контракта:	SB3/2 (SC-6)
Продолжительность:	6 месяцев (с возможным продлением)
Статус занятости (полная /частичная):	Полная
Подотчетность:	Менеджер проекта

### II. ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ/ОСНОВНЫЕ ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Под непосредственным руководством Менеджера Проекта Административно-финансовый ассистент будет оказывать финансовые услуги для обеспечения высокого качества, аккуратности и последовательности в работе. Административно-финансовый ассистент будет работать в тесном сотрудничестве с национальными партнерами, проектом, операционным и программными отделами офиса ПРООН путем выполнения следующих функций и обязанностей:

- Нести ответственность за логистику, организацию поездок, а также наем сотрудников для проекта, согласно корпоративным правилам и требованиям ПРООН;
- Поощрение понимания и продвижение гендерного равенства среди сотрудников проекта и партнеров;
- На основе консультаций с руководителем проекта и Бизнес-центром ПРООН осуществлять закуп, в соответствии с правилами и процедурами ПРООН;
- Подготовка всех финансовых и административных документов, необходимых для реализации проекта в соответствии с правилами и процедурами ПРООН;
- Подготовка всех финансовых и административных документов, связанных с реализацией проекта, в соответствии с правилами и процедурами ПРООН, ведение бюджета расходов и обязательств по проекту;
- Подготовка квартальных и годовых бюджетных планов для найма персонала; выполнение и хранение финансовой отчетности, и обеспечение работы системы мониторинга для записи соответствующих расходов, балансов, оплат и других данных по ежедневной финансовой деятельности и подготовки отчетности;
- Содействие сотрудникам проекта, экспертам и консультантам в вопросах финансовых расходов, авансовых платежей, транспортных расходов и других финансовых и административных расходов, подготовка и авторизация платежей по предоставленным услугам;
- Подготовка подробных расходных смет, участие, если необходимо, в анализе бюджета и прогнозировании для обеспечения финансовых операций проекта, приведение в соответствие всех счетов в течение требуемых сроков;
- Обработка, обновление перечня и ведение учёта нематериальных ценностей в соответствии с требованиями ПРООН;
- Исполнение обязанностей кассира, ответственность за распределение наличных средств проекта, ведение записи кассовой книги и платёжных поручений региональных подразделений;
- Мониторинг отпусков сотрудников проекта, проверка правильности и соответствующее заполнение ежемесячного табеля о присутствии на рабочем месте, отпусках, пропусках работы по болезни и т.д.;
- Анализ потенциальных проблем, касающихся административно и финансовых вопросов, и принятие необходимых мер для того, чтобы обеспечить достаточные ресурсы для выполнения задач, поставленных перед проектом;
- Определение эффективных мер в целях оптимального использования ресурсов проекта;
- Обеспечение полного соответствия административных и финансовых процессов и финансовой отчетности требованиям, политике и стратегии ПРООН;

### III. ТРЕБУЕМАЯ КВАЛИФИКАЦИЯ

Образование:	Высшее образование в области Бизнес администрирования, финансов и/или экономики;
Опыт работы:	Минимум 2-3 года соответствующего опыта работы;
Знание языков:	Свободное владение английским и русским языками (письменно и устно), знание узбекского языка будет считаться преимуществом.
Другое:	Умение использовать информационные и коммуникационные технологии в качестве инструмента и ресурса; Знание проблем развития, прав человека (включая права женщин), знание основных гендерных понятий и проблем в стране; Знание и опыт гендерного интегрирования будет считаться преимуществом; Опыт работы в электронной системе управления.

**СТАНДАРТНОЕ ПИСЬМО-СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ ПРООН И МИНИСТЕРСТВОМ ЗАНЯТОСТИ И  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПРЯМЫХ  
УСЛУГ ПО РЕАЛИЗАЦИИ СОВМЕСТНОГО ПРОЕКТА «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ  
В УЗБЕКИСТАНЕ» (00117522)**

Уважаемый г-н Кудбиев,

1. Программа Развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Национальный Исполнительный Партнер – Министерство занятости и трудовых отношений (далее указываемые как “Министерство”), настоящим, удостоверяют свое согласие, что Представительство ПРООН может предоставлять прямые услуги для проекта национального исполнения на основании запроса Министерства, указанные в проектной документации между ПРООН и Министерством, «Содействие занятости молодежи в Узбекистане» (далее указываемые как “Проект”), реализуемого со стороны Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.
2. Представительство ПРООН может оказывать услуги для содействия в выполнении требований к подготовке отчетности и осуществлению прямых платежей. При предоставлении данных услуг, Представительство ПРООН обязуется обеспечить укрепление потенциала Министерства для самостоятельного выполнения подобной деятельности. Расходы Представительства ПРООН, связанные с оказанием таких услуг, будут возмещаться из административного бюджета Проекта.
3. Представительство ПРООН может предоставлять, по запросу Министерства, следующие прямые услуги для реализации проектной деятельности:
  - (a) Определение и/или наем штата проектного и программного персонала и консультантов;
  - (b) Определение и организация тренингов, семинаров и конференций;
  - (c) Закуп различных товаров и услуг;
  - (d) Осуществление платежей, выплат и других финансовых операций;
  - (e) Административные услуги, оформление поездок, визовые запросы и другие соответствующие услуги;
4. Закуп различных товаров и услуг, а также наем Проектного персонала, Представительством ПРООН будет выполняться в соответствии с директивами, правилами, положениями и процедурами ПРООН. Прямые услуги по содействию реализации проекта, перечисленные выше в параграфе 3, будут подробно расписаны в приложении к проектной документации, в форме, прилагаемой к данному Соглашению. В случае каких-либо изменений в запросе на услуги Представительства ПРООН в период осуществления деятельности проекта, соответствующее приложение к проектной документации пересматривается по обоюдному согласию постоянного представителя ПРООН и Министерства.
5. При предоставлении вышеперечисленных услуг Представительством ПРООН в Узбекистане будут учитываться соответствующие положения Стандартного базового соглашения о содействии между Правительством Узбекистана и ПРООН (СБСС), подписанного сторонами 10 июня 1993 г., включая положения об обязательствах, привилегиях и иммунитетах при предоставлении таких услуг. Правительство несет ответственность за проекты национального исполнения через своего

Министерства. Ответственность Представительства ПРООН за предоставление прямых услуг, описанных в настоящем письме-соглашении, должна ограничиваться предоставлением тех прямых услуг, которые перечислены в приложении к проектному документу.

6. Любые претензии и спорные вопросы, возникшие в связи с настоящим Соглашением, касательно предоставления прямых услуг Представительством ПРООН, указанных в данном письме-соглашении, должны быть урегулированы в соответствии с положениями СБСС.

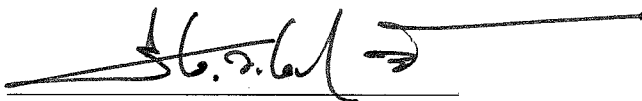
7. Способы и методы возмещения расходов, связанные с оказанием прямых услуг, описанных в параграфе 3, по реализации вышеуказанного проекта, со стороны Представительства ПРООН должны быть указаны в приложении к проектному документу.

8. Представительство ПРООН будет предоставлять отчет о предоставленных прямых услугах по реализации вышеуказанного проекта, а также отчет о возмещенных расходах, касающихся предоставления таких услуг, если такая отчетность требуется.

9. Любые вносимые изменения к положениям настоящего соглашения должны быть внесены по обоюдному согласию сторон настоящего соглашения.

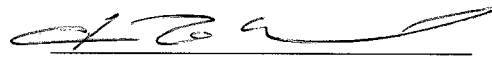
10. При подписании, данное письмо-соглашение, будет являться договором, заключенным между Министерством и ПРООН, касательно условий предоставления прямых услуг со стороны Представительства ПРООН для реализации Проекта.

От имени Министерства:



Министр

От имени ПРООН:



Постоянный Представитель  
ПРООН в Узбекистане

Дата: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

Приложение

**ОПИСАНИЕ ПРЯМЫХ УСЛУГ СТРАНОВОГО ОФИСА ПРООН  
ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УЗБЕКИСТАНЕ»**

1. Стороны ссылаются на консультации, проведенные Министерством и ПРООН, по вопросу предоставления прямых услуг со стороны Представительства ПРООН для реализации проекта «Содействие занятости молодежи в Узбекистане» и номер проекта 00117522 \_\_\_\_\_ (“Проект”).

2. В соответствии с положениями подписанного письма-соглашения и проектного документа, Представительство ПРООН будет предоставлять ниже указанные услуги для реализации Проекта.

3. Предоставляемые прямые услуги:

Описание услуг	Расходы ПРООН для возмещения расходов <sup>1</sup>	Сумма (в долл.США) и метод возмещения расходов ПРООН	
<i>Услуги по найму персонала</i>			
1. Найм работников на Сервисный Контракт, включая	562.86	562.86	за процесс
- Объявление вакантной должности			
- Определение финалистов			
- Проведение интервью			
2. Администрирование персонал и пособий (единовременная выплата) при:	194.56	194.56	разовая плата, за 1 человек
- Выпуске контракта, и			
- также при окончании			
3. Услуги по управлению контрактов персонала: Платежная ведомость персонала, Банковские операции (Сервисный Контракт)	424.97	424.97	ежегодно, за служащего
- Валидация платежной ведомости			
- Оценка труда			
- Продление, повышение, льготы			
- Мониторинг отпуска			
- Выдача справка о доходах			
4. Документация (SC/IC)	18.79	18.79	за служащего
5. Выпуск справок о трудовой деятельности	15.76	15.76	за служащего
6. Найм из реестра квалифицированных кандидатов	135.33	135.33	за служащего
7. Найм консультантов	220.11	220.11	за процесс
- Объявление вакантной должности			
- Определение финалистов и найм			
- Заключение контракта (IC или RLA)			
- Выпуск платежки (PO)			

<sup>1</sup> Цены указаны за 2018 год и подлежат ежегодному пересмотру.

8. Создание нового поставщика услуг в системе АТЛАС	18.04	18.04	за 1 поставщик
9. Управление стажерами	63.35	63.35	за 1 человек
10. Содействие в регистрации СДС (письмо, трудовая книжка, список документов, посещение СДС)	44.93	44.93	за 1 человек
11. Выдача удостоверений (ID)	4.70	4.70	за единицу
12. Наем персонала-контрактника (напр. переводчик) / проверка и подтверждение ТЗ	5.16	5.16	за 1 человек
<b>Финансовые услуги</b>			
1. Осуществление платежа	36.48	36.48	за единицу
2. Корректирующая проводка (GLJE)	19.21	19.21	за единицу
3. Депозит	7.92	7.92	за единицу
4. Проверка и подтверждение отчета по командировочным расходам (форма F10)	23.12	23.12	за единицу
5. Проверка и подтверждение отчета по командировочным расходам (форма F10)	30.97	3.097	за единицу
6. AR issue/Apply Deposit only	21.74	21.74	
<b>Административные услуги</b>			
1. Бронирование гостиницы	9.27	9.27	за 1 человек
2. Оформление пакета документов на визу	32.75	32.75	за 1 человек
3. Аккредитация	36.49	36.49	за единицу
4. Организация кофе-брейка в здании ПРООН	13.94	13.94	за 1 человек
5. Работа с компаниями по организации мероприятий: отправка заявок с расценкой, коммуникации с управляющими компаниями, обработка документации и счетов - фактур, регистрации участников и т.д.)	201.6	201.6	за единицу
6. Аренда машины ООН (включая водителя + топлива)	1.32	1.32	за км
- за пределами г. Ташкента	18.11	18.11	за час
- в пределах г. Ташкента			
7. Встреча в аэропорту с прибытием / отъездом машины ООН	54.33	54.33	за единицу
- в рабочее время	81.50	81.50	
- вне рабочего времени			
8. Администрация услуг по мойке автомобилей	29.01	29.01	ежегодный сбор, взимается единожды за календарный год, за 1 автом.
9. Администрация услуг такси	33.91	33.91	ежегодный сбор, взимается единожды за

			календарны й год
10. Обработка документов по использованию мобильных услуг и сверка расходов	21.93	21.93	за единицу
11. Обработка документов по использованию топлива и сверка расходов	24.78	24.78	за единицу
12. Вербальная нота, исходящие письма	22.68	22.68	за единицу
13. Бронирование и отражение в системе авиа/железнодорожных билетов	13.48	13.48	за единицу
14. Оформление и одобрение в системе командировочных расходов (PO/e-req.)	30.93	30.93	за единицу
15. Выбытие основных средств	258.41	258.41	за сделку
<b>Услуги информационной технологий</b>			
1. Служебный адрес электронной почты в домене undp.org	13.39	13.39	за почту, ежемесячно
2. Техническая поддержка пользователей (установка программного обеспечения, консультирование по вопросам ИКТ, консультирование при приобретении компьютерной техники и программного обеспечения и т.д.)	20	20	за час
3. Пользование копировальной техникой в здании ПРООН	0.06	0.06	за лист
4. Аренда конференц-зала, включая аренду компьютера, проектора, звуковой системы	100	100	за день
<b>Услуги по закупкам</b>			
1. Процесс закупки вместе с одобрением Комиссии по контрактам CAP, RACP, ACP Процесс включает: - Определение и отбор (50%) - Проверка и подпись контракта (25%) - Последующая деятельность (25%)	508.05	508.05	за процесс
2. Процесс закупки без получения одобрения Комиссии по контрактам CAP Процесс включает: - Определение и отбор (50%) - Проверка и подпись контракта (25%) - Последующая деятельность (25%)	204.70	204.70	за процесс
3. Оформление доверенностей	13.44	13.44	за единицу

4. Описание функций и обязанностей вовлеченных сторон регулируется в соответствии с проектным документом.