



Yanvar, 2025-ci il

"AZƏRENERJİ" AÇIQ SƏHMDAR CƏMİYYƏTİ

Azərbaycan: Bərpa Olunan Enerji Mənbələrinin
Genişləndirilməsi Layihəsi
(AZURE Layihəsi)
P505208

REPORT

ƏMƏYİN İDARƏ OLUNMASI PROSEDURLARI
(layihə)

Təqdim olunub:
"Azərenerji" ASC
Ə.Əlizadə küçəsi 10
Bakı, AZ1005, Azərbaycan

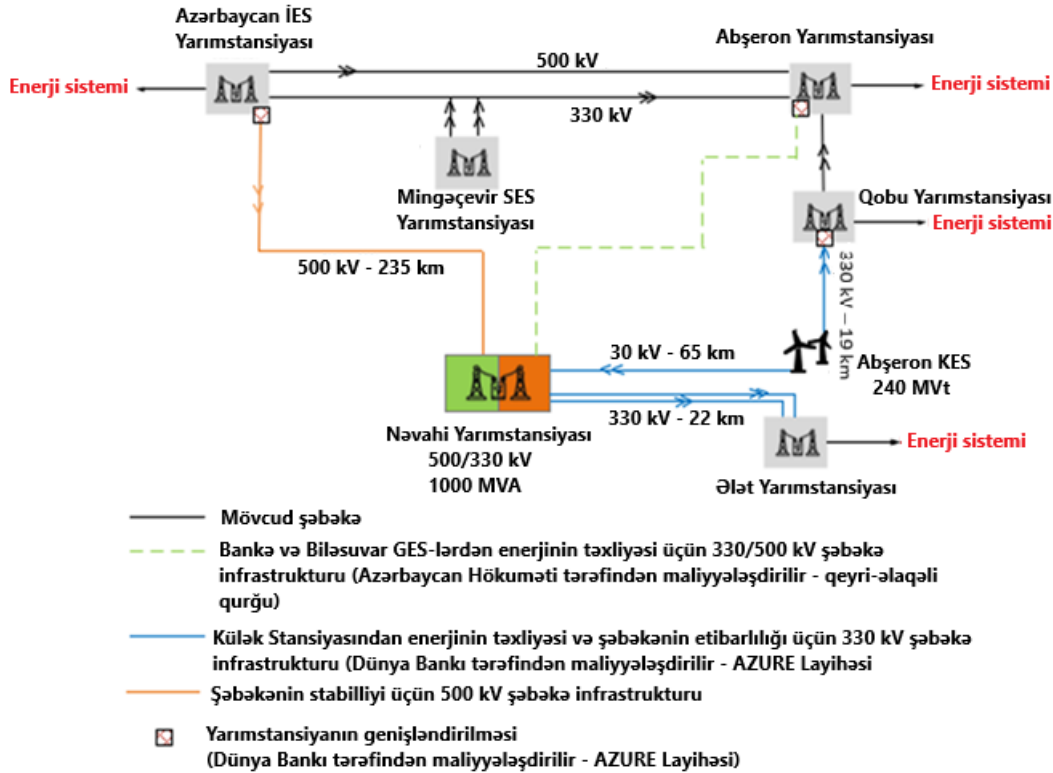
Mündəricat

1	GİRİŞ	3
2	İŞÇİ QÜVVƏSİNDƏN İSTİFADƏNİN İCMALI	6
2.1	İşçi qüvvəsinin mənbəyi.....	6
2.2	Məşğulluq şərtləri.....	6
2.3	Təlim və inkişaf.....	6
2.4	İşçi qüvvəsi.....	7
2.5	"AZƏRENERJİ" ASC-NİN RƏHBƏR VƏZİFƏLƏRDƏ QADINLARIN SAYINI ARTIRMAĞA İSTİQAMƏTLƏNMİŞ SİYASƏTİ.....	9
3	ƏMƏK RESURSLARI İLƏ ƏLAQƏDAR ƏSAS POTENSİAL RİSKLƏRİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ ...	12
4	ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNƏ DAİR İCMAL: ŞƏRTLƏR	14
4.1	ƏMƏK HAQQI VƏ ƏMƏK HAQQINDAN TUTULMALAR.....	14
4.2	İŞ SAATLARI.....	15
4.3	İSTİRAHƏT VAXTLARI.....	15
4.4	MƏZUNİYYƏT.....	16
4.5	ANALIQ MƏZUNİYYƏTİ.....	17
4.6	İŞ VAXTINDAN ARTIQ İŞ.....	17
4.7	ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ.....	18
4.8	ŞİKAYƏTLƏR.....	19
4.9	İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMİNİN STRUKTURU.....	20
5	ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ: SAĞLAMLIQ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİK	23
5.1	AZƏRBAYCAN QANUNVERİCİLİYİNİN SAĞLAMLIQ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİKLƏ BAĞLI TƏLƏBLƏRİ 23	
5.2	DÜNYA BANKININ ƏTRAF MÜHİT VƏ SOSIAL STANDARTLARI.....	26
5.3	SİYASƏTDƏKİ BOŞLUQLAR.....	27
6	VƏZİFƏ VƏ ÖHDƏLİKLƏR	29
7	SİYASƏTLƏR VƏ PROSEDURLAR	31
8	İŞƏ QƏBUL ÜÇÜN YAŞ HƏDDİ	37
9	MƏŞĞULLUQ ŞƏRTLƏRİ	38
10	İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMİ	39
10.1	İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMİNİN STRUKTURU.....	40
10.2	DÜNYA BANKININ ŞİKAYƏTLƏRİN TƏMİN EDİLMƏSİ SİSTEMİ.....	40
11	MÜQAVİLƏLƏRİN İDARƏ EDİLMƏSİ	41
12	İLKİN TƏCHİZATÇILAR	42
	ƏLAVƏ 1: Layihə işçiləri üçün Davranış Kodeksi.....	43
	Cədvəl 1: Layihə çərçivəsində icra olunacaq altlayihələrin siyahısı.....	4
	Şəkil 1: AZURE layihəsinin iş həcmi və əlaqəli obyektlərin icmalı.....	3

1 GİRİŞ

AZURE layihəsi bərpa olunan enerjinin inkişafına imkan yaratmaq və Azərbaycanda dəyişən bərpa olunan enerji mənbələrinin (BOEM) inteqrasiyası üçün şəbəkənin sabitliyini təmin etmək məqsədi daşıyır. Daha konkret desək, layihə Abşeron-Qaradağ Külək Elektrik Stansiyasını (KES) 330 kV-luq şəbəkəyə birləşdirəcək və aşağıdakılar üçün ötürücü şəbəkəni gücləndirəcəkdir: (i) Nəvahi yarımstansiyasına qoşulmuş 1 QVt dəyişən BOEM-lərin etibarlı şəkildə təxliyəsi və (ii) şəbəkənin sabitliyini təmin etmək üçün sistemdə 1,8 QVt dəyişən BOEM-lərin yaratdığı dalğalanmaların daha təkmil idarə edilməsi.

Şəkil 1: AZURE layihəsinin icmalı



Dünya Bankı tərəfindən maliyyələşdirilən AZURE layihəsi

Komponent 1. Abşeron Külək Elektrik Stansiyasının Birləşdirilməsi və Ötürücü Şəbəkəsinin Gücləndirilməsi. Bu komponent (i) 240 MVt gücündə Abşeron Külək Elektrik Stansiyasından (KES) enerjinin təxliyəsi üçün 330 kV-luq ötürücü şəbəkənin tikintisini və (ii) (i) Navahi yarımstansiyasına birləşən 1 GVt dəyişən bərpa olunan enerjinin etibarlı şəkildə N-1 ötürülməsi və (ii) 1,8 GVt dəyişən BOEM-lərin yaradığı dalğalanmaların idarə edilməsi vasitəsilə 500 kV-luq Navahi yarımstansiyasının və onun əlaqəli infrastrukturunun tikilməsi.

Bu komponent aşağıdakılardan ibarətdir:

- Subkomponent 1.1: Abşeron Külək Elektrik Stansiyasının 330 kv-luq şəbəkəyə birləşdirilməsi, o cümlədən: (i) Abşeron Külək Elektrik Stansiyasından Navahi yarımstansiyasına 65 km uzunluğunda bir-dövrəli 330 kV EVXi, (ii) Abşeron Külək Elektrik Stansiyasından Qobu Elektrik Yarımstansiyasına qədər 19 km uzunluğunda təkdövrəli 330 kV EVX, (iii) Navahi yarımstansiyasından Ələt yarımstansiyasına qədər 22 km uzunluğunda iki-dövrəli 330 kV EVX, və (iv) Qobu Elektrik Yarımstansiyasında 330 kv-luq yuvaların genişləndirilməsi.
- Subkomponent 1.2: 500 kv-luq ötürücü şəbəkənin gücləndirilməsi, o cümlədən: (i) Azərbaycan İES yarımstansiyasından Navahi yarımstansiyasına qədər 235 km birdövrəli 500 kv-luq EVX; (ii) Navahi yarımstansiyasının (2xMVA) 500 kv-luq hissəsi üçün avadanlığın təchizatı və quraşdırılması (2x500 MVA) (iii) Abşeron və Azərbaycan İES yarımstansiyalarında 500 kv yuvaların genişləndirilməsi.

Komponent 2: Layihənin icrasına dəstək. Bu komponent layihənin icrasında LİQ-ə dəstək olmaq üçün konsaltinq, bacarıqların artırılması və audit xidmətlərini maliyyələşdirəcək. Məsləhət xidmətləri 1-ci komponentin icrasında LİQ-ə dəstək vermək üçün Texniki Nəzarət Mühəndisindən və layihə məqsədlərinə nail olmaq üçün müvafiq texniki məsləhətçilərdən ibarət olacaq. Bundan əlavə, komponent layihə hesabları üçün kənar audit xidməti xərclərini və enerji sektorunda qadınların bacarıqlarını və karyera perspektivlərini artırmaq məqsədilə əlverişli mühit yaratmaq üçün bacarıqların gücləndirilməsini əhatə edəcək.

Əlaqəli obyektlər. Azərbaycan Hökuməti tərəfindən maliyyələşdirilən "Nəvahi" yarımstansiyasının 330 kv-luq hissəsi və Masdar tərəfindən maliyyələşdirilən Abşeron-Qaradağ Külək Elektrik Stansiyası AZURE layihəsi üçün əlaqəli obyektlərdir; müvafiq olaraq, həmin obyektlər Dünya Bankının Ətraf Mühit və Sosial Çərçivəsinə (ESF) uyğun olmalıdır.

Ətraf Mühit və Sosial Çərçivə (ƏMSF). Layihə çərçivəsində Ətraf Mühitə və Sosial Təsirlərin Qiymətləndirilməsi (ƏMSTQ)/Ətraf Mühitə və Sosial Təsirlərin İdarəetmə Planı (ƏMSMP), Maraqlı Tərəflərin İştirak Planı (SEP), Köçürmə Siyasəti Çərçivəsi (RPF), Əmək Resurslarının İdarə Edilməsi Prosedurları (LMP) və Ətraf Mühit və Sosial Öhdəlik Planı (ƏMSP) layihənin yeni iş həcminin təsvirini, təsirlərin qiymətləndirilməsini və yumşaldıcı tədbirləri əks etdirmək məqsədilə yenilənmişdir.

Abşeron-Qaradağ Külək Elektrik Stansiyası (KES) üzrə ƏMSTQ layihəsinin, o cümlədən quşların monitorinqi hesabatının Masdar tərəfindən 2025-ci ilin aprel ayında açıqlanması gözlənilir. ƏMSTQ layihəsi Masdar şirkətinə maliyyə vəsaiti ayıran kreditörün (AİB, AYİB və AİB-nin ətraf mühit və sosial siyasətlərinə uyğun olacaq. Azərenerji tərəfindən cəlb olunan Ətraf Mühit və Sosial Mühafizə üzrə kompleks yoxlama aparacaq beynəlxalq məsləhətçilər DB-nin ƏMSF-si ilə hər hansı boşluqları müəyyən etmək üçün qiymətləndirmə aparacaqdır. Hər hansı ziddiyyət yaranarsa, "Azərenerji"dən layihənin ƏMSTQ-ni müvafiq surətdə yeniləməsi tələb olunacaq.

Cədvəl 1: Layihə çərçivəsində icra olunacaq altlayihələrin siyahısı

AZURE Layihəsi (Dünya Bankı tərəfindən maliyyələşdirilməsi təklif olunur)
Külək elektrik stansiyalarının şəbəkəyə qoşulması və şəbəkənin gücləndirilməsi üçün tədbirlər

1.1	Nəvahi YS-in 500 kV-luq üçün avadanlığın təchizatı və quraşdırılması
1.2	500 kV-luq təkdövrəli Azərbaycan İES - Nəvahi YS HX-nin tikintisi - 235 km
1.3	330 kV-luq təkdövrəli Abşeron-Qaradağ KES - Nəvahi YS HX-nin tikintisi - 65 km
1.4	330 kV-luq təkdövrəli Abşeron-Qaradağ KES - Qobu ES HX-nin tikintisi - 19 km
1.5	330 kV-luq ikidövrəli Ələt AİZ YS - Nəvahi YS HX-nin tikintisi - 22 km
1.6	"Azərbaycan" İES-də 500 kV-luq yuvanın genişləndirilməsi
1.7	Abşeron YS-də 500 kV-luq genişləndirilməsi
1.8	Qobu ES YS-də 330 kV-luq yuvanın genişləndirilməsi
2	Məsləhət xidmətləri
2.1	Texniki Nəzarət Mühəndisinin cəlb olunması
2.2	Layihə hesablarının kənar auditi (3 il)

2 İŞÇİ QÜVVƏSİNDƏN İSTİFADƏNİN İCMALI

Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi planı AZURE layihəsində əməyin idarə olunması ilə bağlı strategiyayı təsvir edir. Bu layihə elektrik enerjisi sisteminin gücləndirilməsini əhatə edir və səmərəlilik, uyğunluq və icmanın iştirakını təmin etmək üçün əməyin müvafiq şəkildə planlaşdırılması və idarə olunmasını tələb edir.

2.1 İşçi qüvvəsinin mənbəyi

Yerli sakinlərin işə götürülməsi: Yerli işçilərin, xüsusilə layihənin təsir etdiyi şəxslərin işə götürülməsinə prioritet veriləcək. İşçi qüvvəsinin ümumi tərkibində yerli sakinlərin işə götürülməsi üçün 20% kvota ayrılacaq.

İşəgötürmə kanalları: Vakansiyalar yerli məşğulluq mərkəzləri, icma təşkilatları, onlayn məşğulluq portalları və yerli KİV-lər vasitəsilə reklam ediləcək.

Bərabər imkanlar: İşəgötürmə prosesi ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması və bərabər imkanlar prinsiplərinə uyğun olacaq və işçi qüvvəsinin müxtəliflik və inklüzivliyini təmin edəcək.

2.2 Məşğulluq şərtləri

Müqavilələr: Bütün işçilər vəzifələr, öhdəliklər, əməkhaqqı, imtiyazlar, iş saatları və məşğulluq şərtlərinin göstərildiyi yazılı müqavilə alacaq.

Uyğunluq: Məşğulluq təcrübələri milli əmək qanunvericiliyi və beynəlxalq əmək standartlarına, o cümlədən ədalətli əmək haqqı, iş saatları və təhlükəsiz iş şərtləri ilə bağlı müddəalara uyğun olacaq.

Sağlamlıq və əmək təhlükəsizliyi: Müntəzəm təlimlər, təhlükəsizlik avadanlığının təmin edilməsi və iş şərtlərinə nəzarət kimi məsələləri əhatə edən hərtərəfli sağlamlıq və əmək təhlükəsizliyi protokolları tətbiq ediləcək.

2.3 Təlim və inkişaf

İlkin təlim: Yeni işə götürülən kadrlar layihənin tələbləri və təhlükəsizlik protokolları ilə tanış olmaq üçün tanışlıq və ilkin təlim proqramlarından keçəcəklər.

Bacarıqların inkişafı: İşçi qüvvəsinin imkanlarını artırmaq üçün bacarıqların davamlı inkişafı proqramları, o cümlədən texniki təlim təklif olunacaq.

İş yerində təlim: İşçilərin vəzifə öhdəliklərini səmərəli şəkildə yerinə yetirmələrini və layihənin xüsusi ehtiyaclarına uyğunlaşmalarını təmin etmək üçün praktiki təlim imkanları təmin ediləcək.

Hazırda "Azərenerji" ASC-də ümumilikdə 6247 işçi çalışır və onların təxminən 14%-ni qadınlar təşkil edir.

2.4 İşçi qüvvəsi

Yuxarıda qeyd olunan 500 və 330 kV-luq hava elektrik verilişi xətlərinin (ümumilikdə təqribən 800 km uzunluğunda) və əlaqədar 500/330/10 kV-luq Nəvahi yarımstansiyasının tikintisi layihəsi (Layihə) "Azərenerji" ASC tərəfindən işlənib hazırlanmışdır və yarımstansiya və hava xətlərinin tikintisi, istismarı və texniki xidmətini əhatə edir. Şirkət elektrik verilişi xəttinin və yarımstansiyanın layihələndirilməsi, təchizatı, quraşdırılması və istismara verilməsi ilə bağlı podratçı(lar)ı müvafiq tender prosedurlarının köməyi ilə seçəcək. Müqavilənin miqyası və layihələndirmə və tikinti işlərinin həyata keçirilməsi üçün tələb olunan təcrübə ilə əlaqədar olaraq tikinti müqavilələrinin beynəlxalq və ya yerli şirkətlərlə bağlanacağı və/və ya Azərbaycandan olan subpodratçıların dəstəyi ilə reallaşdırılacağı gözlənilir.

Layihənin işçi qüvvəsinin (əsasən kvalifikasiyasız və yarımkvalifikasiyalı tikinti işçiləri) və Azərbaycanın işçi qüvvəsi bazarının xüsusiyyətlərini nəzərə alsaq, qadın işçilərin sayının çox olacağı gözlənilir. Qadınların işçi qüvvəsinin təxminən 5-10%-ni təşkil edəcəyi təxmin edilir və bu işçilər çox böyük ehtimalla texniki (mühəndis) və/və ya əməliyyat ofislərində və düşərgələrdə çalışan işçilər (xidmətçilər, aşpazlar, təmizlik işçiləri və s.) olacaq. "Azərenerji" ASC-nin elektrik enerjisi sisteminin gücləndirilməsinə istiqamətlənmiş hazırkı layihələrindəki təcrübəsinə əsasən bütün işçilərin 18 yaşına çatmış və çox böyük ehtimalla 25-50 yaşlarında şəxslər olacağını demək olar.

Layihəyə cəlb olunacaq işçilərin dəqiq sayı hələlik məlum deyil. Hava elektrik verilişi xəttinin (HEVX) və yarımstansiyanın təchizatı, quraşdırılması və istismara verilməsi ilə bağlı tender sənədləri hazırda "Azərenerji" ASC tərəfindən hazırlanır. Tenderin 2024-cü ilin avqust ayında elan edilməsi nəzərdə tutulub. Tikinti mərhələsində iştirak edəcək işçilərin sayının Azərbaycanda və dünyanın başqa yerlərində həyata keçirilən bənzər layihələrin təcrübəsinə əsaslanacağı gözlənilir. Yeni elektrik verilişi xətlərinin tikintisində iştirak edəcək işçilərin ümumi sayının 150-200 nəfər, yarımstansiyada isə təxminən 100-150 nəfər olacağı nəzərdə tutulub. Heç bir tikinti sahəsində işçilərin sayının 150 nəfərdən çox olması gözlənilir. Əsas tikinti qruplarına aşağıdakılar daxildir:

- **Dörd qazma qrupu** - Hər briqadada təxminən 10-15 işçinin çalışacağı nəzərdə tutulub. İşçilərin əksəriyyəti və ya hamısı çox böyük ehtimalla yerli və regional işçi qüvvəsinin arasından seçiləcək.
- **İki dayaq quraşdırma qrupu** - Hər bir heyətdə 10 işçinin çalışacağı nəzərdə tutulub. İşçilərin bəzilərinin xarici işçilər olması gözlənilir, lakin əksər əməkdaşlar yerli sakinlər olacaq.
- **Dörd naqıl çəkmə qrupu** - hər heyətdə təxminən 15 işçi olacaq. Təxminən 3 nəfərin xarici, 12 nəfərin isə yerli vətəndaş olacağı gözlənilir.
- **Təmir qrupu** – Əvvəlki heyətin işi başa çatdıqda zədələnmiş sahələri bərpa/təmir etmək üçün təxminən 2-3 heyət üzvü işə götürüləcək.
- **Yarımstansiyanın tikintisi** – Tikinti işləri ilə təxminən 100-150 nəfərin məşğul olacağı nəzərdə tutulub. Onların təxminən 40%-nin yerli işçilər olacağı gözlənilir.

HX və yarımstansiyanın tikinti mərhələsinin təxminən 18 ay davam edəcəyi gözlənilir. Hava xətlərin tikintisinə görə məsuliyyət daşıyan ən azı iki əsas qrupun hər biri torpağın təmizlənməsi, bünövrənin qazılması, bünövrənin quraşdırılması, svayların vurulması və quraşdırılması, xətlərin çəkilməsi (yeni, dayaqqlar arasında naqillərin çəkilməsi) və torpağın bərpası ilə məşğul olan qruplardan ibarət olacaq. İşçi qüvvəsinin təxminən əlli faizi menecerlər, mühəndislər, nəzarətçilər, sürücülər və avadanlıq operatorları və elektriklər kimi yarımkvalifikasiyalı və kvalifikasiyasız vəzifələri həyata keçiriləcək. Bənzər şəkildə, yarımstansiyanın tikintisində çalışan işçilərin çoxu ən azı ilkin mərhələdə kvalifikasiyasız əməkdaşlar olacaq. Torpaq təmizləndikdən və bünövrələr quraşdırıldıqdan sonra elektrik avadanlıqları daha kvalifikasiyalı işçilər tərəfindən quraşdırılacaq.

Layihənin Dünya Bankının Ətraf Mühit və Sosial Çərçivəsinin İkinci Ətraf Mühit və Sosial Standartlarının tələbləri (ƏMSS-lər) çərçivəsində müəyyən edilmiş aşağıdakı layihə heyəti kateqoriyalarını əhatə edəcəyi gözlənilir:

Birbaşa işçi kimi çalışan əməliyyat heyəti: Layihə onun gündəlik əsaslarla idarə olunması üçün yaradılmış Layihənin İcra Qrupunun (LİQ) işçilərini (Əməliyyat heyəti), "Azərenerji" ASC-nin əməkdaşları olan layihə menecerləri və əlaqədar mütəxəssisləri (satınalma, mühafizə, mühəndislər) əhatə edir. Əməliyyat heyəti beynəlxalq layihələr şöbəsi, texniki şöbə, köçürmə və icazələr şöbəsi və hüquq şöbəsindən (zəruri olarsa) cəlb edilmiş təxminən 10 nəfərdən çox işçini əhatə edə bilməz. Birbaşa işçilərin "Azərenerji" ASC-nin müxtəlif şöbələrindən bu Layihədə işləmək üçün təyin ediləcək mövcud əməkdaşları əhatə edəcəyi nəzərdə tutulur və zərurət yaranarsa, icma ilə bağlı işlərə 2-3 yeni işçi cəlb oluna bilər.

Əməliyyat heyətinin Layihə sahələrinə ezam edilmiş daimi heyət və konkret peşəkar sahələr (məsələn, sosial risklərin idarə edilməsi və icma ilə əlaqələr) üzrə ixtisaslaşan müstəqil konsultantları əhatə edəcəyi gözlənilir. Natamam iş vaxtı üzrə işləyəcək bu məsləhətçilər fərdi müqavilələr əsasında, təyin edilmiş tapşırıq və öhdəliklərin konkret şəkildə müəyyən edilməsi ilə işə götürüləcək.

Müqavilə çərçivəsində cəlb edilmiş işçilər: Müqavilə çərçivəsində cəlb edilmiş işçilər layihələndirmə, təchizat, quraşdırma və istismara vermə podratçı(lar)ı tərəfindən işə götürüləcək. Tender dörd lotu əhatə etdiyindən (HEVX ilə əlaqədar üç, yarımstansiya ilə əlaqədar bir lot), çox böyük ehtimalla dörd ayrı müqavilə bağlanacaq: Üç podratçı elektrik verilişi xətlərini, bir podratçı isə Nəvahi yarımstansiyasını layihələndirəcək və tikəcək. Hər bir podratçının bir neçə subpodratçı cəlb etməsi tələb oluna bilər. Subpodratçıların işçi qüvvəsi də müqavilə çərçivəsində cəlb edilmiş işçilər hesab ediləcək. Layihədə 200-250 müqavilə çərçivəsində cəlb edilmiş işçinin iştirak edəcəyi nəzərdə tutulub.

İcma işçiləri: Bu Layihə ilə əlaqədar icma işçiləri birbaşa işə götürülməyəcək. Bununla belə, layihə çərçivəsində müəyyən coğrafi ərazidə, bir qayda olaraq layihə sahələrinin yaxınlığında yaşayan yerli işçilərə üstünlük verilecək. Yerli işçilərə kvalifikasiyalı və kvalifikasiyasız işçilər, texniki işçilər, inzibati heyət və layihə çərçivəsində işə götürülən və ya yerli subpodratçılar vasitəsilə cəlb edilən peşəkarlar daxil ola bilər.

Əsas təchizat işçiləri: Yerli təchizatçıların cəlb edildiyi hallarda podratçılardan təchizatçıların uşaq əməyi və ya məcburi əməkdən istifadə etməsi və ya işçiləri ciddi

təhlükəsizlik problemlərinə məruz qoyması ilə bağlı ciddi risklərin olub-olmamasını müəyyən etmək məqsədilə yoxlama tədbirləri həyata keçirmək tələb olunur. Kənar təchizatçılarla müqavilələrin bağlanması zamanı podratçılardan satınalma prosesində təchizatçıların bu məsələlərin hər hansı biri ilə bağlı cərimə edilməsi və ya sanksiyalara məruz qalmasını, habelə təchizatçıların uşaq əməyi, məcburi əmək və təhlükəsizliklə bağlı korporativ tələblərini dəqiqləşdirmək tələb olunacaq. Uşaq əməyi və məcburi əməklə bağlı hər hansı risk və təhlükəsizlik problemi müəyyən edilərsə, "Azərenerji" ASC bu risklərin aradan qaldırılması üçün prosedurlar hazırlayacaq.

İşçi qüvvəsinin mənşəyinə gəldikdə isə layihədə yaxınlıqdakı kəndlərdən və Azərbaycanın başqa rayonlarından olan və ola bilsin ki, başqa ölkələrdən olan işçilərin iştirak edəcəyi gözlənilir. "Azərenerji" ASC-nin elektrik xətləri layihələri ilə bağlı əvvəlki təcrübəsi podratçı və subpodratçıların böyük ehtimalla Azərbaycanın müxtəlif rayonlarından olan və ölkənin başqa ərazilərində yüksək gərginlikli elektrik xətlərində iş təcrübəsinə malik olan işçiləri işə götürəcəyini göstərir.

Xarici işçilərin də işə götürülməsi və çox böyük ehtimalla menecer və kvalifikasiyalı texniki işçi vəzifələrində yer alması ehtimalı var. Bundan başqa, qonşu rayonlardan bəzi ev işçiləri (təmizlik, yemək bişirmək və s.) də işə cəlb edilə bilər. Miqrant işçilərin sayı podratçıların qərarlarından asılı olaraq müəyyən ediləcək. Layihənin işçi qüvvəsinin (əsasən kvalifikasiyasız və yarımkvalifikasiyalı tikinti işçiləri) və Azərbaycanın işçi qüvvəsi bazarının xüsusiyyətlərini nəzərə alsaq, qadın işçilərin sayının çox olacağı gözlənilir. Göstəriləndiyi kimi, qadınların işçi qüvvəsinin təxminən 5-10%-ni təşkil edəcəyi və bu işçilərin texniki (mühəndis) və/və ya əməliyyat ofislərində və düşərgələrdə çalışan işçilər (xidmətçilər, aşpazlar, təmizlik işçiləri və s.) olacağı təxmin edilir.

"Azərenerji" ASC Korporativ Sosial Məsuliyyət Siyasətinə malikdir. Bu siyasətə əsasən, 5 sayılı Dayanıqlı İnkişaf Məqsədi "Gender Bərabərliyi" və 10 sayılı DİM "Bərabərsizliyin Azaldılması" Şirkətin fəaliyyətində əksini tapmışdır. "Azərenerji" ASC hər kəsə universal xidmətlər göstərir və fəaliyyətində universallıq, inklüzivlik və müyəssərlik prinsiplərinə riayət edir. Bundan başqa, "Azərenerji" ASC bütün əməliyyat və fəaliyyətlərində gender bərabərliyini təbliğ edir və qoruyur. Şirkət qadınların sosial müdafiəsi və məşğulluğuna xüsusi diqqət yetirir və kadrlar siyasətində gender bərabərliyini təşviq edir.

2.5 "Azərenerji" ASC-nin rəhbər vəzifələrdə qadınların sayını artırmağa istiqamətlənmiş siyasəti

"Azərenerji" ASC Elm, Texnologiya, Mühəndislik Riyaziyyat (STEM) sahələrində çox sayda qadının işə götürülməsi ilə tanınan müəssisələrə diqqət yetirməklə təcrübə kanalları yaratmaq məqsədilə universitetlərlə, xüsusilə də güclü mühəndislik və texniki proqramları olan ali təhsil müəssisələri ilə əməkdaşlıq edir.

"Azərenerji" ASC hər il ölkə universitetlərindən (texniki oriyentasiyalı) təxminən 250 tələbəni təcrübə keçmək üçün qəbul edir. Təcrübə keçənlərin 15-20%-ni qadınlar təşkil edir. Son 7 il ərzində Şirkət 40 təcrübə keçmiş məzunu işlə təmin edib və onlardan yalnız ikisi qadın olub.

2023-cü ildə İtaliya-Azərbaycan Universiteti layihəsi çərçivəsində ADA Universiteti, "Azərenerji" ASC, "Ansaldo Energia" və Turin Universiteti arasında Anlaşma Memorandumu

imzalanıb. Bu Memorandum çərçivəsində "Azərenerji" ASC bakalavr dərəcəsi almış tələbələrin Turin Universitetində magistr dərəcəsi alması üçün təqaüd verir. 2023-cü ildə təqaüd almış tələbələrdən biri "Azərenerji" ASC-də texniki işlə (SCADA) bağlı rəhbər vəzifəni yerinə yetirmək təklifi alıb və hazırda vəzifə öhdəliklərini uğurla yerinə yetirir. "Azərenerji" ASC tələbələrə təqaüdlərin verilməsi zamanı qadın namizədləri xoş qarşılayır və onlara üstünlük verir.

"Azərenerji" ASC AZURE Layihəsi çərçivəsində ərizəçilər arasında qadınların sayının artırılması məqsədilə ali təhsil müəssisələri ilə anlaşma memorandumlarının imzalanmasına təşəbbüs etmək niyyətindədir. Təcrübə keçən müvəffəqiyyətli namizədlər daha sonra işə götürülə bilər. Təcrübə proqramı əmək şərtləri, o cümlədən ödəniş və məzuniyyətlə bağlı qanuni tələblərə cavab verir.

2.5.1 İşə qəbul və işə götürmə təcrübələri

Gender məsələlərinin nəzərə alındığı işə qəbul: "Azərenerji" ASC qadın namizədlərin fəal şəkildə cəlb edilməsinə istiqamətlənmiş işə qəbul təcrübələrinə malikdir. Bura vəzifələrin gender baxımından neytral təsvirləri və vakansiyaların qadınların çıxış əldə edə biləcəyi forumlarda reklam edilməsi daxildir.

Məqsədyönlü fəaliyyət: "Azərenerji" ASC STEM (Elm, Texnologiya, Mühəndislik və Riyaziyyat) sahələrində qadınları dəstəkləyən təhsil müəssisələri və peşəkar təşkilatlarla əməkdaşlıq edir. "Azərenerji" ASC energetika fakültələrinin bakalavr və magistr pilləsində təhsil alan qadın tələbələrə fərdi təqaüd ayırır və ADA Universiteti ilə memorandum imzalayıb.

Müxtəlif tərkibli müsahibə komissiyaları: "Azərenerji" ASC qərəzliyi azaltmaq və bütün namizədlərin ədalətli qiymətləndirilməsini təşviq etmək məqsədilə işə qəbul komissiyalarının tərkibinin müxtəlifliyini təmin edir.

2.5.2 Çevik iş şərtləri

İş və şəxsi həyatın balansı: "Azərenerji" ASC məsafədən işləmək, çevik iş saatları və natamam iş günü kimi çevik şərtlərin köməyi ilə iş və şəxsi həyatın balansını təşviq edir. Bu tədbirlər qadınların, xüsusilə də övladlarının qayğısına qalmalı olan qadınların işləyə bilməsinə kömək edir.

Validəyn məzuniyyəti: "Azərenerji" ASC uşaqların qayğısına qalmaqla bağlı məsuliyyətlərin daha balanslı bölüşdürülməsini təşviq etməklə həm anaları, həm də ataları dəstəkləyən hərtərəfli valideyn məzuniyyəti siyasətinə malikdir.

2.5.3 İnküziv iş yeri mədəniyyəti

Məlumatlılığın artırılması təlimi: "Azərenerji" ASC bütün işçiləri üçün şüursuz qərəzlilik, gender həssaslığı və inklüziv davranış mövzusunda müntəzəm təlimlər keçirir.

İnklüziv siyasətlər: "Azərenerji" ASC iş yerindəki siyasətlərin gender bərabərliyini dəstəkləməsi və qadınları qəsdən ayrı-seçkiliyə məruz qoymaması üçün onları müntəzəm şəkildə nəzərdən keçirir və yeniləyir.

Xarici tərəfdaşlıqlar: "Azərenerji" ASC enerji sektorunda qadın hüquqlarını müdafiə edən peşəkar assosiasiyalar, qeyri-kommersiya təşkilatları və müdafiə qrupları kimi təşkilatlarla əməkdaşlıq edir. "Azərenerji" ASC 2024-cü ildə Dünya Bankının dəvəti ilə Rəsmi Tərəfdaş kimi WeSEE Şəbəkəsinə qoşulmağa təşəbbüs edib. WeSEE Şəbəkəsi Avropa və Mərkəzi Asiyada qadınların enerji sektorunda məşğulluğunun artırılmasına istiqamətlənmiş regional təşəbbüsdür. Onun məqsədi qadınların enerji sektorunda rollarını daha yaxşı başa düşmək, qadınların işçi qüvvəsində iştirakını təşviq edən tərəfdaşlar şəbəkəsinin yaradılmasını dəstəkləmək, daha təhlükəsiz və inklüziv iş mühiti ilə bağlı tövsiyələri təşviq etmək, habelə təşkilati və siyasi islahatları müdafiə etməkdən ibarətdir.

3 ƏMƏK RESURSLARI İLƏ ƏLAQƏDAR ƏSAS POTENSIAL RİSKLƏRİN QIYMƏTLƏNDİRİLMƏSİ

500 kV və 330 kV-luq hava xətləri əsasən Azərbaycanın aran rayonlarında yerləşir. Layihə çərçivəsində inşa ediləcək elektrik verilişi xətlərinin ümumi uzunluğu təqribən 800 km təşkil edir. Layihə təxminən 260 dayağın/dirəyin quraşdırılmasını nəzərdə tutur. Belə layihələrin tikintisi adətən aşağıdakı fəaliyyətləri əhatə edir:

- HEVX-in quraşdırılması üçün icazələrin alınması (rəsmiləşdirilməsi);
- giriş yollarının tikintisi (zərurət olduqda);
- torpağın təmizlənməsi və bünövrənin tikintisi;
- torpağın sabitləşdirilməsi;
- dayaqların quraşdırılması;
- ağacların və hündür bitkilərin kəsilməsi (varsa);
- binaların sökülməsi (magistral yolda olarsa);
- naqillərin çəkilməsi;
- layihənin təsirinə məruz qalmış ərazilərin bərpası və yaşıllaşdırılması.

Tikinti işləri təhlükəli olduğundan 18 yaşına çatmamış şəxslər layihəyə qəbul edilməyəcək. "Azərenerji" ASC-nin (Şirkət) əsaslı yoxlama tədbirləri proqramını həyata keçirmək məqsədilə layihə sahələrinə planlaşdırılmamış səfərlər edəcək daxili audit və keyfiyyət nəzarət departamenti fəaliyyət göstərəcək. İşçinin üzləşəcəyi əsas risklərin tikinti işlərinin aparılması zamanı fiziki, kimyəvi və bioloji təhlükələrə məruz qalma, ağır avadanlıqlardan istifadə, sürüşüb-yıxılma təhlükəsi, səs-küy və tozun, hündürdən düşən obyektlərin, təhlükəli materialların təsirinə, eləcə də alətlər və avadanlıqlardan istifadə edərkən elektrik təhlükələrinə məruz qalma kimi elektrik verilişi xətlərinin qurulmasının yaratdığı sağlamlıq və təhlükəsizlik riskləri ilə əlaqədar olacağı təxmin edilir. Bir çox işçi iş yerində aşağıdakılar daxil olmaqla, lakin bunlarla məhdudlaşmayan sağlamlıq və təhlükəsizlik risklərinə məruz qala bilər:

- Dartma işləri
- Hündürlükdə iş
- Elektrik cərəyanı və qövs xətası yanıqları
- Elektrik işləri
- Kimyəvi maddələrin təsirinə məruz qalma (boyalar, həlledicilər, transformator və açarlar üçün soyutma mayesi, sürtkü yağları və yanacaq kimi)
- Taxtaların mişarla kəsilməsi və hündürdən düşməsi
- Sıldırım və təhlükəli ərazilərdə iş
- Yol qəzaları
- Qazıntı təhlükələri
- Ağır konstruksiyaların qaldırılması
- Qəzalar
- Tikinti sahəsinin havasında olan maddələrin (toz, silisium və asbest) təsirinə məruz qalma

- Tikinti zamanı ergonomik təhlükələr
- Ətraf mühitlə bağlı təhlükələr (ilan, arı, əqrəb və s.)
- Qaynaq təhlükələri (tüstü, yanıqlar və güclü işıq şüası)
- Dayaqların quraşdırılması ilə əlaqəli təhlükələr (metal konstruksiyalar).
- Polad konstruksiyaların quraşdırılması zamanı yaranan təhlükələr

Bundan başqa, Azərbaycanda tikinti layihələrinin həyata keçirilməsi təcrübəsinə əsasən, işçilərin məlumatlılığının olmaması, habelə Fərdi Mühafizə Vasitələrindən istifadə edilməməsi və təhlükəsiz iş yeri təcrübəsi kimi ƏMTT tələblərinin yerinə yetirilməməsinin işçilər üçün potensial risk yarada biləcəyi güman olunur. İş yerindəki bu risklər bu Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planına daxil olan Siyasət və Qaydalara müvafiq şəkildə azaldılmalıdır.

Layihə belə işlərlə bağlı ƏMTT standartlarına, o cümlədən Layihənin torpaq işləri, qazma, polad quraşdırma və hündürlükdə iş kimi müxtəlif məqamları ilə bağlı bütün potensial risklərə tam müvafiq şəkildə həyata keçiriləcək. ƏMTT siyasət və qaydaları ƏMSS 2-də göstərilən yanaşmaya əsasən, bu sahə üzrə ən yaxşı təcrübə mexanizmlərini, standart idarəetmə risklərinin qiymətləndirilməsi iyerarxiyası və əlaqəli təcrübələr, o cümlədən zəruri hallarda bütün işçilər üçün xüsusi tapşırıqlar üzrə maarifləndirmə və təlimləri əhatə etməlidir.

Digər risklər normativ əmək hüquqlarını pozan iş vaxtından kənar iş tələbləri və/və ya iş şərtləri, habelə cinsi istismar və sui-istifadə və cinsi qısnama potensialı ilə əlaqədardır.

Ölkə üzrə ilkin qiymətləndirmələrə və Şirkətin təchizatçı və podratçılara tətbiq etdiyi və edəcəyi Təchizatçılar üçün Sosial Məsuliyyət Proqramına (Əlavə 7-yə baxın) əsasən, digər əmək riskləri ciddi hesab edilmir. Bu Plan Təchizatçıların doldurub "Azərenerji" ASC-yə təqdim etməli olduğu sorğu suallarını əhatə edən Sorğu və Bəyanat bölməsini əhatə edir və bu sorğu ilə birlikdə təqdim edilməli olan müvafiq müşayiətedici sənədləri müəyyən edir.

Uşaq əməyindən və məcburi əməkdən istifadəni də qadağan edən Əmək Məcəlləsinin müddəalarına əməl ediləcəyini nəzərə alsaq, əmək miqrasiyası, gender əsaslı zorakılıq (GƏZ) və əmək resursları (uşaq əməyi daxil olmaqla) ilə bağlı risklərin səviyyəsi aşağıdır. GƏZ risklərinin azaldılmasına yönəlmiş yumşaldıcı tədbirlər həmçinin Şirkətin Sosial Məsuliyyət Siyasəti və Ayrı-seçkilik, Təqib və Cavab Siyasətinə daxil edilib. Bu Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planı Layihədə iştirak edən bütün podratçılar və digər işəgötürənlər tərəfindən qəbul edilməli olan ümumi Davranış Kodeksi (Əlavə 1) formasını ehtiva edir.

Şirkət indiyədək HEVX və yarımstansiyaların tikintisi layihələrində əmək miqrasiyası problemləri və ya miqrant işçilərin olması ilə bağlı problemlərlə üzləşməyib. Bununla belə, layihənin icrası zamanı digər əmək riskləri yaranarsa, "Azərenerji" ASC gələcək təsirlərin qarşısını almaq üçün prosedurlar hazırlayacaq.

4 ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİNƏ DAİR İCMAL: ŞƏRTLƏR

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası, Əmək Məcəlləsi və digər hüquqi sənədlər və Azərbaycan Respublikasının tərəfdar çıxdığı beynəlxalq müqavilələrdən ibarətdir.

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası əsas məşğulluq prinsiplərini müəyyən edir. Konstitusiyanın 35-ci maddəsinə əsasən, hər kəsin əməyə olan qabiliyyəti əsasında sərbəst surətdə özünə fəaliyyət növü, peşə, məşğuliyyət və iş yeri seçmək hüququ vardır

Həmçinin, heç kəs ayrı-seçkilik əsası ilə işləmək hüququndan məhrum edilə bilməz. Məcburi əmək qadağandır. Əmək müqavilələri sərbəst bağlanılır. Hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək, öz işinə görə dövlətin müəyyənləşdirdiyi minimum əmək haqqı miqdarından az olmayan haqq almaq hüququ vardır. Bundan əlavə, 37-ci maddəyə görə, "Əmək müqaviləsi ilə işləyənlərə qanunla müəyyən edilmiş, lakin gündə 8 saatdan artıq olmayan iş günü, istirahət və bayram günləri, ildə azı bir dəfə 21 təqvim günündən az olmayan ödənişli məzuniyyət verilməsi təmin edilir".

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi (1 fevral 1999-cu il, 618-IQ nömrəli) işçilərlə işəgötürənlər arasında yaranan əmək münasibətlərini, habelə onlarla müvafiq dövlət hakimiyyəti orqanları, hüquqi şəxslər arasında həmin münasibətlərdən törəyən digər hüquq münasibətlərini tənzimləyən əsas qanunvericilik aktıdır. Əmək Məcəlləsi həmçinin, sağlamlıq və təhlükəsizlik tələblərini və prinsiplərini müəyyən edir.

4.1 ƏMƏK HAQQI VƏ ƏMƏK HAQQINDAN TUTULMALAR

"Minimum aylıq əməkhaqqının artırılması haqqında" Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Sərəncamına (2021-ci il) əsasən, minimum aylıq əmək haqqının məbləği 2022-ci ilin yanvarın 1-dən aylıq 300 AZN (bu da təqribən 175 ABŞ dollarına bərabərdir) müəyyən edilib.

Əmək haqqı Azərbaycan manatı ilə bank hesabına və ya işçinin göstərdiyi ünvana çatdırılmaqla ödənilir. Əmək haqqından müvafiq məbləğlər aşağıdakı hallar istisna olmaqla, yalnız işçinin yazılı razılığı ilə, yaxud məhkəmə qərarları ilə bağlı verilmiş icra sənədləri (icra vərəqələri) üzrə tutula bilər.

- Qanunvericiliklə müəyyən edilmiş müvafiq vergilər, sosial sığorta haqları və digər icbari ödəmələr;
- Qanunvericilikdə nəzərdə tutulan icra sənədləri üzrə müəyyən edilmiş məbləğ;
- İşəgötürənə işçinin (tam maddi məsuliyyət daşdığı hallar istisna olunmaqla) təqsiri üzündən onun orta aylıq əmək haqqından artıq olmayan miqdarda vurduğu ziyanın məbləği;
- İşçi vaxtından əvvəl işdən çıxdığı zaman (işçi müvafiq iş ilinə görə məzuniyyətə çıxdığı və həmin iş ili bitənədək işdən çıxdığı halda) məzuniyyətin işlənməmiş günlərinə düşən məzuniyyət pulu;
- Avans olaraq verilmiş ezamiyyə xərclərinin və ya digər xərclərin ezamiyyətdən qayıtdıqdan sonra artıq qalmış borc məbləği;

- Mühasibat tərəfindən ehtiyatsızlıqla səhvən yerinə yetirilən riyazi əməliyyatlar nəticəsində artıq verilmiş məbləğlər;
- İşçiyə təsərrüfat ehtiyaclarından ötrü malların, əmtəələrin alınması üçün verilmiş, lakin xərclənməmiş və vaxtında qaytarılmamış pulun məbləği;
- Kollektiv müqavilələrdə nəzərdə tutulan hallarda müəyyən edilmiş məbləğ;
- Həmkarlar ittifaqının üzvü olan işçilərin əmək haqqından tutulan üzvlük haqları.

İşdən çıxma müavinətləri, əmək haqqı və ya qanunvericiliyə müvafiq olaraq vergi tutulmayan digər ödəmələrdən məbləğlərin tutulmasına yol verilmir.

4.2 İŞ SAATLARI

İş saati gündə 8 saat olmaqla, həftədə 40 saat müəyyən edilir. Adətən, iki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir. Lakin, işin və istehsalatın xarakterindən asılı olaraq, həftəlik tam iş vaxtının müddəti çərçivəsində bir istirahət günü olmaqla, altıgünlük iş həftəsi müəyyən edilə bilər. Altıgünlük iş həftəsində həftəlik norma 40 saat olduqda normal gündəlik iş vaxtının müddəti 7 saatdan çox ola bilməz.

Bununla yanaşı, Əmək Məcəlləsində müxtəlif kateqoriyadan olan işçilər üçün fərqli tələblər nəzərdə tutulur. Məsələn, ağır, zərərli və təhlükəli iş şəraitində çalışan işçilərə həftədə 36 saatdan çox olmayan iş vaxtı müəyyən edilə bilər. Müəllimlərə, həkimlərə, elektron cihazlarla işləyən işçilərə və işçilərin sağlamlığına mənfi təsir göstərə biləcək işlərdə çalışanlara bənzər qaydada azaldılmış iş saatları (həftədə maksimum 36 saat) tətbiq edilir.

Bundan əlavə, aşağıdakı kateqoriyadan olan işçilər üçün iş saati həftədə 36 saatdan çox olmamalıdır: 16 yaşdan 18 yaşadək işçilər, hamilə qadınlar, müəyyən kateqoriyalı əlilliyi olan şəxslər, yaşyarımadək uşağı olan qadınlar və 3 yaşınadək uşağını təkbaşına böyüdən valideynlər. Həftəlik norma 36 saat olduqda gündəlik iş vaxtının müddəti 6 saatdan çox ola bilməz.

Saat 22:00-dan səhər saat 06:00-dək yerinə yetirilən iş gecə vaxtı yerinə yetirilən iş sayılır. Müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilmiş əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində, habelə xüsusi xarakterli işlərdə çalışan işçilərin gündəlik iş vaxtının ən azı yarısı gecə vaxtına düşdükdə, iş vaxtının gecə vaxtına düşən hissəsi bir saat qısaldılır (Əmək Məcəlləsinin 97-ci maddəsi).

Gecə vaxtı yerinə yetirilən işlər 18 yaşına çatmamış işçilər üçün fərqlidir və saat 20:00-dan 07:00-a kimi olan vaxt müəyyən edilib. Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş qanunla qadağan edilib (Əmək Məcəlləsinin 254-cü maddəsi).

Hamilə qadınlar və 3 yaşına çatmamış uşağı olan qadın işçilərin gecə vaxtı yerinə yetirilən işə cəlb edilməsi qadağandır. Əlilliyi olan işçilər gecə vaxtı yerinə yetirilən işlərə yalnız onların yazılı razılığı ilə və müvafiq icra hakimiyyəti orqanının müəyyən etdiyi orqanın (qurumun) rəyi nəzərə alınmaqla cəlb edilə bilərlər (Əmək Məcəlləsinin 98-ci maddəsi).

4.3 İSTİRAHƏT VAXTLARI

Bütün işçilərin həftələrarası istirahət günlərindən istifadə etmək hüququ vardır. Həftələrarası istirahət günlərinin sayı beşgünlük iş həftəsində iki gün, altıgünlük iş həftəsində isə ən azı bir gün olmalıdır.

İstirahət günləri işçilərə həmkarlar ittifaqları təşkilatı ilə razılaşıdırılmış növbə cədvəlinə uyğun olaraq verilməlidir. Həmkarlar ittifaqları təşkilatı olmayan iş yerlərində isə bu qayda əmək müqaviləsi ilə tənzimlənməlidir.

Qan və ya qan komponentlərini pulsuz (əvəzsiz) verən donorlara bir günlük əlavə istirahət günü verilir; həmin gün ayrıca, yaxud digər məzuniyyətlərlə birlikdə istifadə edilə bilər (Əmək Məcəlləsinin 104-cü maddəsi)

İstirahət və nahar fasilələri iş vaxtına daxil deyil. İstirahət və nahar fasilələri işçilər tərəfindən öz istəklərinə uyğun olaraq istifadə edilə bilər.

4.4 MƏZUNİYYƏT

Azərbaycanda Əmək Məcəlləsinə görə müəyyən edilmiş 12 (qeyri-iş günü) bayram günü var və bu bayram günlərindən biri qeyri-iş gününə təsadüf edərsə, istirahət günü bayramdan sonrakı iş gününə keçirilməlidir (Əmək Məcəlləsinin 105-ci maddəsi).

Məzuniyyətlər dörd kateqoriyaya ayrılır: a) əsas və əlavə məzuniyyətlərdən ibarət olan əmək məzuniyyəti; b) sosial məzuniyyətlər; c) təhsil məzuniyyətləri və ç) ödənişsiz məzuniyyətlər. Əmək müqaviləsində, habelə kollektiv müqavilələrdə məzuniyyətlərin digər növləri nəzərdə tutula bilər (Əmək Məcəlləsinin 112-ci maddəsi).

İllik ödənişli əmək məzuniyyəti iki kateqoriyaya ayrılır: əsas və əlavə. Bir qayda olaraq, illik əsas ödənişli məzuniyyət 21 təqvim günündən az olmayaraq verilməlidir. Əmək məzuniyyəti dövrünə təsadüf edən iş günü hesab olunmayan bayram günləri məzuniyyətin təqvim günlərinə daxil edilmir və ödənilmir (Əmək Məcəlləsinin 114-cü maddəsi).

Təhlükəli iş şəraitində, həssaslığı yüksək olan peşələrdə, yaxud zehni və fiziki stressli işlərdə işləyən işçilərə əlavə illik ödənişli məzuniyyət verilir. İşin xarakterinə görə, əlavə istirahət vaxtı 6 təqvim günündən az olmamalıdır. Təhlükəli istehsalatların, peşə və vəzifələrin, eləcə də işçi kateqoriyalarının siyahısı əlavə məzuniyyətlərin müddəti göstərilməklə müvafiq icra hakimiyyəti orqanı tərəfindən müəyyən edilir (Əmək Məcəlləsinin 115-ci maddəsi).

Əmək Məcəlləsində də göstərildiyi kimi işçilərə əmək stajından asılı olaraq, əlavə məzuniyyət verilir:

- beş ildən on ilədək əmək stajı olduqda — 2 təqvim günü;
- on ildən on beş ilədək əmək stajı olduqda — 4 təqvim günü, və
- on beş ildən çox əmək stajı olduqda — 6 təqvim günü (Əmək Məcəlləsinin 116-cı maddəsi).

14 yaşınadək iki uşağı olan qadınlara 2 təqvim günü, bu yaşda üç və daha çox uşağı olan,

həmçinin 18 yaşınadək əlilliyi müəyyən edilmiş uşağı olan qadınlara isə 5 təqvim günü müddətində əlavə məzuniyyət verilir (Əmək Məcəlləsinin 117-ci maddəsi).

Azərbaycan xalqına xidmət edən işçilər, milli qəhrəmanlar, Azərbaycan Respublikasının suverenliyi və ərazi bütövlüyü uğrunda xəsarət alan işçilərə və oxşar kateqoriyadan olan işçilərə əmək məzuniyyəti 46 təqvim günündən az olmayaraq verilir (Əmək Məcəlləsinin 120-ci maddəsi).

İşəgötürən Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, işçini illik məzuniyyətlə təmin etməlidir. İşçi müvafiq iş ilində əmək məzuniyyətindən istənilən səbəbdən istifadə etmədikdə ona həmin iş ili (iş illəri) üçün istifadə edilməmiş əmək məzuniyyətinə görə müəyyən olunmuş qaydada və məbləğdə kompensasiya ödənilir (Əmək Məcəlləsinin 135-ci maddəsi).

İşəgötürənlə işçinin qarşılıqlı razılığına əsasən, işçilərin şəxsi, ailəvi məsələləri, təhsil, elmi, yaxud zehni sağlamlığı ilə bağlı məsələləri təxirə salmadan həll etmək üçün işdən ayrılmaq zərurəti olduqda, 6 aydan çox olmayaraq ödənişsiz məzuniyyətdən istifadə etmək hüququ vardır (Əmək Məcəlləsinin 128-129-cu maddələri).

4.5 ANALIQ MƏZUNİYYƏTİ

Qadınlar 126 təqvim günü (doğuşdan əvvəl 70 təqvim günü və doğuşdan sonra 56 təqvim günü götürülə bilər) müddətində ödənişli analıq məzuniyyəti almaq hüququna malikdir. Çətinliklər yarandığı halda, əlavə 70 təqvim günü verilə bilər. *Uşaq övladlığa götürən* qadınlar 2 aylıq məzuniyyət almaq hüququna malikdir. Uşağı övladlığa götürmədən böyükdən qadınlar da doğuşdan sonra müəyyən edilmiş 56 təqvim günü müddətində məzuniyyət almaq hüququna malikdir (Əmək Məcəlləsinin 126-cı maddəsi).

Məcburi dövlət sosial sığortasının əhatə dairəsində olan şəxslər ən azı 6 ay məcburi sosial sığorta proqramına daxil olmaq şərti ilə sosial müavinətlərdən (məs., doğuma görə müavinət) faydalana bilərlər.

Doğuma görə müavinət son 12 ayın qazancı nəzərə alınmaqla, orta gündəlik qazancın 100%-i miqdarında ödənilir (Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 1998-ci il 15 sentyabr tarixli 189 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş "Məcburi dövlət sosial sığortası üzrə ödəmələrin və əmək qabiliyyətini müvəqqəti itirmiş işçilərə işəgötürənin vəsaiti hesabına ödənilən müavinətin hesablanması və ödənilməsi haqqında Əsasnamə").

4.6 İŞ VAXTINDAN ARTIQ İŞ

İş vaxtından artıq iş işçinin işəgötürənin tələbi (göstərişi, qərarı) ilə əmək funksiyasını müəyyən olunmuş iş günü vaxtından artıq, lakin dalbadal gələn iki iş günü ərzində dörd saatdan, əmək şəraiti ağır və zərərli olan iş yerlərində isə iki saatdan çox olmayan müddət ərzində yerinə yetirməsi hesab olunur (Əmək Məcəlləsinin 99-100-cü maddələri). *Müstəsna hallarda* bu məhdudiyətdən artıq iş vaxtına icazə verilir.

Çox çətin və təhlükəli işlərdə işləyən işçilər (Əmək Məcəlləsinin 99-cu maddəsi), habelə hamilə qadınlar və 3 yaşınadək uşağı olan qadınlar (Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsi)

üçün iş vaxtından artıq iş *qadağan edilir*. 3 yaşından 14 yaşadək uşağı olan qadınlar və müəyyən sağlamlıq problemi olan uşağı olan qadınların iş vaxtından artıq işlərə cəlb edilməsinə yalnız onların yazılı razılığı ilə yol verilə bilər (Əmək Məcəlləsinin 242-ci maddəsi).

İş vaxtından artıq iş üçün *əmək haqqı* ödənilir və onun hesablanma qaydası aşağıdakı kimidir:

- Əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;
- Əməyin işəmuzd ödənilmə sistemində işəmuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

İş vaxtından artıq işlərin ödəniş yerinə, əlavə istirahət günü ilə əvəz edilməsinə yol verilmir. Əmək müqaviləsində, kollektiv müqavilədə iş vaxtından artıq vaxt ərzində görülən işə görə işçilərə daha yüksək məbləğdə əlavə haqqın ödənilməsi nəzərdə tutula bilər (Əmək Məcəlləsinin 165-ci maddəsi).

4.7 ƏMƏK MÜBAHİSƏLƏRİ

İşçinin, işəgötürənin, əmək kollektivinin, həmkarlar ittifaqı təşkilatlarının fərdi, yaxud kollektiv əmək mübahisəsi aparmaq hüququ vardır (Əmək Məcəlləsinin 18-ci maddəsi).

4.7.1 Kollektiv mübahisələr

İşçilər kollektiv tələb irəli sürdükdə, işəgötürən həmin tələbi 5 iş günü ərzində cavablandırmalıdır. İşəgötürən kollektiv tələblərdən tam və ya qismən imtina etdikdə, kollektiv əmək mübahisəsi başlanmış hesab olunur. İşəgötürən kollektiv əmək mübahisəsinin başlanması haqqında 3 iş günü müddətində müvafiq icra hakimiyyəti orqanına məlumat verməlidir. Kollektiv sazişlərlə əlaqədar tələblərə 1 ay müddətində baxılır (Əmək Məcəlləsinin 263-cü maddəsi). Kollektiv əmək mübahisəsinin həll edilməsi üçün aşağıdakı barışdırıcı üsullardan istifadə oluna bilər: (a) razılaşıdırıcı komissiya, (b) vasitəçi, (c) əmək arbitrajı və (d) mediasiya (Əmək Məcəlləsinin 265-ci maddəsi).

Razılaşıdırıcı komissiya: Razılaşıdırıcı komissiya kollektiv əmək mübahisəsinin başladığı vaxtdan etibarən 3 iş günü müddətində yaradılır və yaradılması rəsmiləşdirilir. Razılaşıdırıcı komissiya bərabər hüquqlu əsasda hər iki tərəfdən tərəflərin sayca bərabər nümayəndələrindən təşkil edilir. Kollektiv əmək mübahisəsinə razılaşıdırıcı komissiya tərəfindən onun yaradıldığı gündən 5 iş günü müddətində baxılmalıdır. Razılaşıdırıcı komissiyada tərəflər qarşılıqlı razılığa gəldikdə, yaxud razılıq əldə edilmədikdə bu barədə protokol tərtib edilməlidir. Əldə edilmiş razılıq tərəflər üçün məcburidir və protokolda nəzərdə tutulmuş müddətdə icra olunmalıdır (Əmək Məcəlləsinin 266-cı maddəsi).

Vasitəçi: Vasitəçi tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə mübahisənin nəticələrində marağı olmayan və nüfuzlu şəxslərdən müəyyən edilməlidir. Vasitəçi 5 iş günü ərzində mübahisənin əsasını öyrənməli və daha sonra tərəflərin barışması üçün müxtəlif təkliflər irəli sürməlidir. Tərəflər

5 iş günü müddətində vasitəçinin iştirakı ilə təklif olunan variantları müzakirə etməlidirlər. Yekun protokolda razılaşdırılmış həll yolu və ya razılığa gəlinməməsi qərarı göstərilir (Əmək Məcəlləsinin 267-ci maddəsi).

Əmək arbitrajı: Arbitraj əmək mübahisəsinin əmək arbitrajının icraatına verilməsi barədə razılığın əldə edildiyi vaxtdan 5 iş günündən gec olmayaraq tərəflərin birgə qərarı ilə yaradılan müvəqqəti orqandır. Əmək arbitrajının üzvləri, reqlamenti, mübahisəyə baxılma yeri və qaydaları tərəflərin qarşılıqlı razılığı ilə müəyyən olunur. Əmək arbitrajında qərarın verilməsi müddəti 7 iş günündən çox olmamalıdır. Tərəflər əmək arbitrajının qərarı ilə razılaşmadıqda bu barədə protokol tərtib edilə bilər. Ancaq, tərəflər əmək arbitrajının qərarlarının məcburiliyi barədə qabaqcadan razılığa gəlmişlərsə, arbitrajın qərarı ilə mübahisə qəti həll olunmuş hesab edilir və mübahisənin davam etdirilməsinə yol verilmir (Əmək Məcəlləsinin 268-ci maddəsi).

Mediasiya: Əmək münasibətlərindən irəli gələn fərdi və kollektiv əmək mübahisələri mediasiya vasitəsilə həll oluna bilər ("Mediasiya haqqında" Qanun, Maddə 27).

4.7.2 Fərdi əmək mübahisələri

Fərdi əmək mübahisələri (a) Azərbaycan Respublikasının məhkəmələri, (b) həmkarlar ittifaqı təşkilatları nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan və (c) mediasiya vasitəsilə həll oluna bilər (Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsi). Məhkəmələr işləri gözdən keçirir və Azərbaycan Respublikasının Mülki-Prosessual Məcəlləsi, Əmək Məcəlləsi və digər qanunlara uyğun olaraq qərar qəbul edir. Məhkəmənin qərarında başqa bir hal nəzərdə tutulmadığı təqdirdə, qərar qüvvəyə mindiyi andan icra edilir.

Həmkarlar ittifaqı təşkilatları nəzdində fərdi əmək mübahisələrinə məhkəməyə qədər baxan orqan vasitəsilə də həll yolu mümkündür (kollektiv müqavilədə belə bir seçim varsa). Bu orqanın yaradılması və fəaliyyət qaydası kollektiv müqavilələrlə nizama salınır (Əmək Məcəlləsinin 294-cü maddəsi).

Əmək münasibətlərindən irəli gələn fərdi və kollektiv əmək mübahisələri mediasiya vasitəsilə həll oluna bilər (Əmək Məcəlləsi, Maddə 294 və "Mediasiya haqqında" Qanun, Maddə 27).

4.8 ŞİKAYƏTLƏR

Əmək Məcəlləsində işçilərin müxtəlif növ iş yeri problemlərini birbaşa və dərhal həll edə biləcəkləri və iş yeri səviyyəsində olan bir şikayət mexanizmi nəzərdə tutulmur.

Bütün birbaşa işçilər və müqavilə üzrə işləyən işçilər iş yerindəki problemləri və narahatlıqları bildirmək üçün şikayət mexanizmi (ŞM) ilə təmin ediləcək. Bu cür işçilər işə qəbul vaxtı şikayət mexanizmi və mexanizmdən istifadəyə görə onları hər hansı cəza tədbirlərindən qorumaq üçün görülən tədbirlər barədə məlumatlandırılacaqlar. Şikayət mexanizmini bütün bu "AZURE" layihəsi işçiləri üçün asanlıqla əlçatan hala gətirmək məqsədilə tədbirlər görülməkdir.

İşçilər üçün "AZURE" layihəsinə aid şikayət mexanizmi iki səviyyədə olacaq - biri "AZURE"

layihəsinin komponentləri səviyyəsində, digəri isə LİQ səviyyəsində olacaq. Qeyd olunmalıdır ki, bu şikayət mexanizmi şikayətlərin qəbulu və həll edilməsi üçün hüquqi/məhkəmə sisteminə alternativ/əvəzedici **deyil** (ƏMSS 2 bənd 23). Lakin bu mexanizm əmək münasibətlərindən irəli gələn şikayətləri daha yüksək mərhələlərə keçmədən həll etmək üçün vasitəçilik etmək və uyğun həll yollarını tapmaq məqsədilə yaradılıb. Bununla yanaşı, bütün işçilər hər zaman Azərbaycan qanunvericiliyinə uyğun olaraq, məhkəmə/hüquqi şikayətlərin idarə edilməsi sistemində müraciət etmək hüququna malikdirlər.

4.9 İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMİNİN STRUKTURU

"AZURE" layihəsi səviyyəsində: Sifarişçinin nümayəndəsi layihə işçilərinin işlə bağlı hər hansı şikayət və ya narahatlıqlarını qəbul edəcək təyin olunmuş əlaqələndirici şəxsə sahib olmalıdır. Problemlər layihənin həyata keçirildiyi yerdə qarşılıqlı şəkildə həll edilə bilər. Bununla belə, dostyana həll yolu əldə edilmədiyi təqdirdə, problemlər və narahatlıqlar LİQ səviyyəsinə qaldırılacaq.

LİQ səviyyəsində: "Azərenerji" ASC-nin İR Şöbəsinin İR üzrə mütəxəssisi şikayətləri və apellyasiya şikayətlərini qəbul etmək üçün Şikayətlər üzrə Əlaqələndirici Şəxs (ŞƏŞ) kimi çıxış edəcək. O, müvafiq şöbələr/ təşkilatlar və şəxslərlə əlaqə qurmaqla bu şikayətlərin həllini asanlaşdırmağa cavabdeh olacaq.

Bütün layihə işçiləri şikayət mexanizminə müxtəlif vasitələrlə (yazılı, telefon, faks, sosial media və s. vasitəsilə) müraciət edə biləcəklər. Şikayətlər üzrə qeydiyyat kitabı Sifarişçinin nümayəndəsinin ofisində saxlanılacaq. Layihə işçilərinin şikayət mexanizmi işçilərin məhkəmə prosedurundan istifadə etməsini məhdudlaşdırmayacaq. Bundan əlavə, işlə bağlı şikayətlərin monitorinqi LİQ tərəfindən rüblük əsasda aparılacaq. Təyin olunmuş şəxs qəbul edilmiş şikayətləri və onların həllini gözdən keçirəcək və DB-yə təqdim olunan rüblük hesabatla əlavə ediləcək qısa icmal hazırlayacaq.

"Azərenerji" səviyyəsində: "Azərenerji" ASC açıq və şəffaf kommunikasiya mühitini qoruyub saxlamaq öhdəliyinə sadıqdır. "Azərenerji" ASC işçilərin səsinin eşidilməsini təmin etmək məqsədilə onların öz şikayətlərini və təkliflərini ali rəhbərliyə çatdırma bilməsi üçün bir neçə kanal yaradıb. Bu kanallar səmərəli və məxfi kommunikasiyanın aparılmasına kömək etmək üçün nəzərdə tutulub.

Şikayət və təkliflərin çatdırıla biləcəyi kanallar:

1. Nəzarətçilərlə birbaşa əlaqə:

- İşçilər öz narahatlıqlarını birbaşa nəzarətçiləri ilə müzakirə etməyə təşviq olunurlar. Bu yanaşma, məsələlərin şöbə səviyyəsində tez bir zamanda həll edilməsini təmin edir.

2. İnsan Resursları Şöbəsi:

- İR Şöbəsi işçilərin şikayətlərinə və təkliflərinə baxmağa hazırdır. İşçilər İR ilə aşağıdakı vasitələrlə əlaqə saxlaya bilər:
 - **E-poçt:** info@azerenerji.com
 - **Telefon:**+994 (12) 598-5509
 - **Şəxsən müraciət:** İş saatlarında İR ofisinə müraciət etmək.

3. **İşçilərin təklifləri üçün nəzərdə tutulmuş qutu:**
 - o "Azərenerji" ASC obyektlərinin müxtəlif ümumi sahələrində fiziki təklif qutuları yerləşdirilmişdir. İşçilər təkliflərini və ya şikayətlərini anonim şəkildə bildirə bilərlər. Bu qutular müntəzəm olaraq İR nümayəndələri tərəfindən yoxlanılır.
4. **teshebbusumvar@azerenerji.gov.az - e-poçt xidməti- "Azərenerji" ASC bu yaxınlarda təşəbbüsləri ("teshebbusum var" ifadəsi "mənim təşəbbüsüm var" deməkdir) bu e-poçt vasitəsilə rəhbərliyə çatdırmağın yeni üsulunu tətbiq edib.**
5. **Onlayn rəy portalı:**
 - o Şirkətin intranetində işçilərin öz rəylərini bildirə biləcəyi onlayn portal mövcuddur. Bu portal, istənilərsə, anonim rəy bildirməyə də imkan verir. Portalı http://esd.azerenerji.az/service_letter ünvanından keçid edə bilərsiniz.
6. **İşçilər üçün qaynar xətlər:**
 - o İşçilərin öz narahatlıqlarını məxfi şəkildə bildirmələri üçün xüsusi qaynar xətlər mövcuddur. Qaynar xətt nömrəsi aşağıda verilib:
 - **Ümumi şikayətlər üçün:**+994 (12) 186 (qaynar xətt)
 - **Etika və Əməletmə:** +994 (12) 598-5523
7. **Üçüncü Tərəf (Energetika Nazirliyi, Prezident Administrasiyası, Ombudsman Aparatı, Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti) vasitəsilə narahatlıqları bildirmə:**
 - o İşçilər həmçinin şikayətlərini Energetika Nazirliyinə (nazirin bölgələrdəki aylıq görüşləri vasitəsilə), Prezident Administrasiyasına (teleqram, məktublar vasitəsilə), Ombudsman Aparatına (teleqram, məktublar vasitəsilə) və Dövlət əmək Müfəttişliyi Xidmətinə (şəxsi müraciət, məktublar vasitəsilə) bildirə bilər. Belə müraciətlər həmin qurumlara göndərildikdə, tədbir görülməsi və müraciət edənləri, eləcə də müraciət olunan qurumları məlumatlandırmaq üçün "Azərenerji"-yə yönləndirilir.
 - **Veb-səhifə:** <https://minenergy.gov.az/en/elaqe>
 - <https://ombudsman.az/az/elaqe>
 - <https://president.az/az/pages/view/administration/contacts>
 - <https://demx.gov.az/elaqe>

Məxfilik və Qisas Almama Siyasətinə Sadıqlıq:

"Azərenerji" ASC bütün işçi narahatlıqlarını son dərəcə məxfiliklə həll etməyə xüsusi diqqət yetirir. "Azərenerji" ASC problemlərini xoş niyyətlə bildirən işçiləri qorumaq üçün ciddi qeyri-qisas siyasətinə riayət edir. Onların rəyləri "Azərenerji"yə daha yaxşı iş mühiti yaratmaq və əməliyyatlarının davamlı təkmilləşdirilməsini təmin etməyə kömək etmək baxımından əvəzsizdir.

- Şikayətlər/müraciətlər/məktublarla bağlı cavab müddəti və qaydası aşağıda ümumiləşdirilən Azərbaycan Qanunvericiliyi ilə tənzimlənir:
- Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyası
- "Vətəndaşların müraciətləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu.
- "Vətəndaşların müraciətləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının 2015-ci il 30 sentyabr tarixli 1308-IVQ nömrəli Qanununun tətbiqi barədə Azərbaycan Respublikası Prezidentinin Fərmanı
- "Vətəndaşların hüquq və azadlıqlarını pozan qərar və hərəkətlərdən (hərəkətsizlikdən) məhkəməyə şikayət edilməsi haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu
- "Dövlət qulluqçularının etik davranış qaydaları haqqında " 2007-ci il 31 may tarixli

Əməyin idarə olunması prosedurları - "Azərenerji" ASC

352-IIIQ nömrəli Azərbaycan Respublikasının Qanunundan Çıxarış

- "Telefon müraciət xidməti vasitəsilə şifahi müraciətlərin edilməsi, qəbulu, qeydiyyatı və cavablandırılması Qaydası"nın təsdiq edilməsi haqqında Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin qərarı.

5 ƏMƏK QANUNVERİCİLİYİ: SAĞLAMLIQ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİK

5.1 AZƏRBAYCAN QANUNVERİCİLİYİNİN SAĞLAMLIQ VƏ TƏHLÜKƏSİZLİKLƏ BAĞLI TƏLƏBLƏRİ

Azərbaycan Respublikasının Konstitusiyasının 35.6-cı maddəsinə əsasən, "hər kəsin təhlükəsiz və sağlam şəraitdə işləmək hüququ vardır". Əməyin mühafizəsi normaları və qaydaları Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə, habelə səlahiyyətləri çərçivəsində müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən qəbul edilən digər qanunvericilik aktları və normativ-hüquqi aktlarla müəyyən edilir. "Müəssisə, idarə və təşkilatlarda əməyin mühafizəsi xidməti işinin təşkilinə dair tövsiyələr" (14 iyul 1999-cu il tarixli) Dövlət Əmək və Rifah Təşkilatının Kollegiya Şurası tərəfindən təsdiq edilmiş, əməyin mühafizəsinin və təhlükəsizlik xidmətlərinin vəzifə və öhdəliklərini tənzimləyən normativ-hüquqi aktdır.

Azərbaycan Respublikasının Əmək və Əhalinin Sosial Müdafiəsi Nazirliyi (ƏƏSMN) yanında Dövlət Əmək Müfəttişliyi Xidməti (DƏMX) qanunvericiliyin tələblərinə uyğun olaraq əmək fəaliyyəti ilə bağlı normativ-hüquqi aktları həyata keçirir. İşçilərlə əmək münasibətlərinə dövlət nəzarəti, əmək haqqının ödənilməsi, istirahət və məzuniyyət hüquqları, əməyin mühafizəsi, texniki təhlükəsizlik, iş şəraiti, iş zamanı yaranan xəsarətlərə görə kompensasiya, istehsalatda baş verən qəza və bədbəxt hadisələr və peşə xəstəliklərinə görə icbari tibbi sığorta.

Fövqəladə Hallar Nazirliyi Əmək Müfəttişliyi ilə yanaşı, Təhlükəsizliyə Nəzarət Dövlət Agentliyi vasitəsilə tikinti işlərinə texniki nəzarəti həyata keçirir. Agentlik öz səlahiyyətləri çərçivəsində tikinti sektorunun bütün mərhələlərində təhlükəsizlik siyasətinin işlənilib hazırlanmasında iştirak edir, bu siyasətin həyata keçirilməsini təmin edir və bu istiqamətdə dövlət nəzarətini həyata keçirir.

Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində işəgötürənlərin bütün işçiləri sığorta ilə təmin etməsi tələb edilir. İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından sığorta "İstehsalatda bədbəxt hadisələr və peşə xəstəlikləri nəticəsində peşə əmək qabiliyyətinin itirilməsi hallarından icbari sığorta haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir. Qanunun 3.1-ci maddəsinə əsasən, bu tələblər əmək müqaviləsi və mülki-hüquqi müqavilə əsasında əmək funksiyalarını yerinə yetirən fiziki və hüquqi şəxslərə, istehsalat təcrübəsi (təlim) keçən tələbələrə və şagirdlərə və digər şəxslərə şamil edilir.

Sığortanın növü və həcmi peşə riskinin dərəcəsinə və sığortalanan şəxsin aid olduğu kateqoriyaya görə dəyişir.

Əmək Məcəlləsi əməyin mühafizəsinin aşağıdakı prinsiplərə (lakin bunlarla məhdudlaşmır) əsaslanaraq tətbiq edilməsini tələb edir:

- İşçilərin həyatını və sağlamlığını müəssisələrin istehsal fəaliyyətinin nəticələrindən üstün tutmaq;
- Əməyin mühafizəsini digər iqtisadi və sosial siyasətlərlə, habelə ətraf mühitin mühafizəsi ilə əlaqələndirmək;

- Mülkiyyət və təşkilatın hüquqi formasından asılı olmayaraq, bütün müəssisələr üçün vahid əməyin mühafizəsi tələblərini müəyyən etmək;
- Bütün müəssisələrin əməyin mühafizəsi tələblərinə riayət etməsi üçün müstəqil və effektiv nəzarət tədbirlərini həyata keçirmək;
- Əməyin mühafizəsi üçün səmərəli metodları, üsulları və texnologiyaları işləyib hazırlamaq və istifadə etmək;
- İşçilər ödənişsiz şəkildə qoruyucu üst geyim və çəkmələr, digər fərdi mühafizə vasitələri, müalicə-profilaktik məhsullar və s. ilə təmin olunur.

Qanunda həmçinin, hər hansı bir istehsalat qəzası və ya peşə xəstəliyi ilə bağlı icbari araşdırma, qeydiyyat və təhlil, həmçinin işçilərə peşə xəsarətləri, zədələnmələr və peşə xəstəlikləri ilə bağlı vəziyyət barədə dəqiq məlumatın verilməsinə dair tələblər öz əksini tapır.

Təşkilatın sahibi və işəgötürən əməyin mühafizəsi və iş yerində qaydaların tətbiq edilməsi üçün birbaşa məsuliyyət daşıyırlar. Onlar həmçinin iş yerində aşağıdakı tədbirləri həyata keçirməlidirlər:

- əməyin mühafizəsi ilə bağlı bütün standartlara, normalara və qaydalara riayət etmək;
- binaların, mexanizmlərin, texnoloji proseslərin və avadanlıqların təhlükəsizliyini təmin etmək;
- iş yerində sağlam şərait yaratmaq və mövcud ictimai səhiyyə standartlarından istifadə etmək;
- zəruri sanitariya və təmizlik tədbirləri görmək, müalicə-profilaktik xidmətləri həyata keçirmək;
- zərərli, yaxud əlverişsiz mühitdə çalışan işçilərə pulsuz müalicəvi-profilaktik xidmətlər göstərmək;
- taxıl, süd və ya digər qida məhsulları ilə təmin etmək;
- normal iş və istirahət standartlarını tətbiq etmək;
- işçiləri müvafiq şəraitdə və normal, müntəzəm tezliklə pulsuz iş geyimləri və ayaqqabılarla təmin etmək
- və digər zəruri qoruyucu avadanlıqlar təmin etmək;
- işçiləri əməyin mühafizəsi standartları və qaydaları barədə məlumatlandırmaq,
- işçiləri əməyin mühafizəsi üzrə istiqamətləndirmək və biliklərini yoxlamaq və onları təşviq etmək;
- kollektiv müqaviləyə əməyin mühafizəsi üzrə zəruri qaydaları daxil etmək
- bu qaydalarda müəyyən edilmiş məsuliyyəti öz üzərinə götürmək;
- əməyin mühafizəsi üzrə mövcud standartların və iş şərtlərinin tətbiqi; standartların tətbiqi üzrə görülən tədbirlər və bu hədəflərə nail olmaq üçün həyata keçirilən fəaliyyətlərin nəticələri barədə statistik hesabatlar təqdim etmək.

Lazım olan məlumatlar müvafiq icra hakimiyyəti orqanları tərəfindən müəyyən edilmiş müvafiq vaxtda və xüsusi formada təmin edilir.

Əməyin təhlükəsizliyi normalarının və qaydalarının tələblərinə və bu Məcəllə ilə müəyyən edilmiş əməyin mühafizəsi prinsiplərinə uyğun olmayan istər işəgötürənin, istərsə də başqa

vəzifəli şəxslərin, habelə müəssisələrin və onların struktur bölmələrinin, avadanlıq və qurğuların işi işçilərin sağlamlığı və ya həyatı üçün təhlükə törədərsə, müəyyən edilmiş qaydada səlahiyyətli nəzarət orqanları və ya onların vəzifəli şəxsləri tərəfindən aşkar edilmiş pozuntular aradan qaldırılanaqədək dayandırılmalıdır (Maddə 229).

Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsi əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliklə bağlı müddəaları nəzərdə tutur və birbaşa və müqavilə üzrə çalışan işçilərə, o cümlədən xarici işçilərə şamil edilir. Aşağıdakı icmal ƏMSS 2-nin 24-30-cu bəndlərində göstərilən məsələlərlə bağlı qanunvericiliyin əsas aspektlərini müəyyən edir.

- Layihə işçilərinin sağlamlığına və həyatına potensial təhlükələrin hamısı layihənin hazırlanma mərhələsində müəyyən ediləcək. İşçiləri işə götürən hər bir tərəf öz nəzarəti altında olan təhlükəsiz və sağlamlığa zərərsiz iş yerləri, maşınlar, avadanlıqlar və proseslər də daxil olmaqla, təhlükəsiz bir iş mühiti yaratmaq və qoruyub saxlamaq üçün prosedurlar hazırlamalı və onları həyata keçirməlidir. Buna kimyəvi, fiziki və bioloji maddələr və agentlər üçün müvafiq tədbirlərin tətbiqi də daxildir.
- Sağlamlıq və təhlükəsizliyə qarşı təhlükələr qaçınılmaz olduğu təqdirdə, müvafiq mühafizə tədbirləri görülməlidir. Bu tədbirlərə qoruyucu həll yollarından istifadə etməklə təhlükənin mənbəyinə nəzarət edilməsi və layihə işçisinin ödənişsiz şəkildə adekvat fərdi mühafizə vasitələri (FMV) ilə təmin edilməsi daxildir.
- İşçiləri işə götürən hər hansı bir tərəf tikinti sahələrində sağlamlıq və təhlükəsizlik üzrə işçilər təyin edəcək. İşçilərin sayı 100 nəfər olduğu halda, işəgötürən sağlamlıq və təhlükəsizlik üzrə ən azı iki mütəxəssis təyin etməlidir.
- Layihə işçiləri işə başladığı zaman və ondan sonrakı müddətdə müntəzəm olaraq SƏTƏM üzrə təlimlərdən keçəcək. Təlim gündəlik əməliyyatlarla bağlı müvafiq SƏTƏM aspektlərini, o cümlədən qaçılmaz təhlükə yaranmadan işi dayandırma və fəvqəladə hallara cavab vermə qabiliyyətini əhatə edəcək. Təlimə dair qeydlər sənədləşdiriləcək. Bu qeydlərə təlimin təsviri, neçə saat təlim keçirildiyi, təlimdə iştiraka dair qeydlər və qiymətləndirmələrin nəticələri daxildir.
- İşəgötürən hər hansı qəza, xəstəlik və hadisələr barədə hesabat vermə sistemi hazırlayacaq və bu sistemi tətbiq edəcək. Hər bir qəza işəgötürənə bildiriləcək, araşdırılacaq və gələcəkdəki bədbəxt hadisələrin qarşısını almaq üçün müvafiq tədbirlər görülməlidir. Eyni zamanda, ortaya çıxan mənfi təsirlərin (məs., istehsalat xəsəratları, əlillik və xəstəliklər) həll edilməsi üçün də tədbirlər görülməlidir.

"Əmək Məcəlləsi"ndə təhlükəli, ağır, zərərli və (yaxud) riskli işlərə görə əməyin mühafizəsinin əsas tələbləri və ümumi prinsipləri müəyyən edilir (IX Fəsil). Bu cür halların siyahısı müvafiq hüquqi aktlarda verilir.

Azərbaycan qanunvericiliyi işəgötürənlərin üzərinə işçiləri təhlükəsiz və sağlam iş mühiti ilə təmin etmək və gördükləri işin sağlamlıq və təhlükəsizlikləri üçün yarada biləcəyi potensial risklər barədə işçiləri məlumatlandırmağa dair ümumi öhdəlik qoyur. Görülməli tədbirlər təlim və maarifləndirmə kampaniyaları ilə yanaşı, müvafiq qabaqalayıcı tədbirləri də əhatə edir, lakin bunlarla məhdudlaşmır. Qanunvericilik sağlamlıq və təhlükəsizlik proqramlarının təşkili və idarə olunması, təcili tibbi yardım və xidmətlərin təmin edilməsi, həmçinin qəza hallarına cavab tədbirləri ilə bağlı tələbləri əhatə edir. Digər tələblərə təhlükəli iş yerlərinə girişin nəzarət altına alınması, işçilərə pulsuz fərdi mühafizə vasitələrinin və tibbi müayinələrin təmin edilməsi daxildir.

Əmək Məcəlləsinə uyğun olaraq, işəgötürənlər işçilərin ərizə və şikayətlərinə qanunvericilikdə nəzərdə tutulmuş müddətdə və qaydada baxmalıdır (Maddə 12). Ancaq işçilərə öz şikayətlərini işəgötürənə bildirməyə imkan verən şikayət mexanizminə dair konkret bir tələb mövcud deyil. Bu, Azərbaycan qanunvericiliyi və ƏMSS 2 arasındakı boşluq hesab edilə bilər. Şikayət mexanizmi bu sənəddə daha ətraflı müzakirə edilmişdir (baxın: bölmə 9).

Yekun olaraq, Əmək Məcəlləsində ilkin tibbi yardım dəstlərinin təmin edilməsi, təlimə dair qeydlərin saxlanması öhdəliyi (təhlükəli işlərin görülməsi üçün işə götürülən işçilərin keçdiyi icbari ilkin hazırlığa dair qeydlər istisna olmaqla), kişilər və qadınlar üçün ayrı-ayrı obyektlərin olması haqqında açıq tələblər nəzərdə tutulmur və təhlükəli vəziyyətləri bildiren işçiyə qarşı qisas tədbirlərini açıq şəkildə qadağan etmir. Məcəllədə hər hansı bir işə başlamazdan əvvəl ƏMTT üzrə risklərin qiymətləndirilməsi tələbinin olması açıq bildirilməsə də, bu tələb işəgötürənlərin yaratmalı olduğu ƏMTT normalarının və standartlarının bir elementi ola bilər.

5.2 DÜNYA BANKININ ƏTRAF MÜHİT VƏ SOSIAL STANDARTLARI

Dünya Bankının Əmək və iş şəraiti üzrə 2-ci Ətraf Mühit və Sosial Standartı (ƏMSS) işçilərə ədalətli münasibət göstərməklə və onları təhlükəsiz və sağlam iş şəraiti ilə təmin etməklə, yaxşı əmək idarəçiliyi münasibətlərinin təşviq edilməsində və layihənin inkişafından irəli gələn faydaların maksimuma çatdırılmasında borcalanlara kömək edir. ƏMSS 2-nin əsas məqsədləri aşağıdakılardır:

- İş yerində təhlükəsizliyi və sağlamlığı təşviq etmək.
- Layihə işçilərinə ədalətli rəftar göstərilməsini, ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini və bərabər imkanları təmin etmək.
- Layihə işçilərini, o cümlədən qadınlar, əlilliyi olan şəxslər, uşaqlar (bu ƏMSS-yə uyğun olaraq əmək qabiliyyətli yaşında olanlar) və miqrant işçilər kimi həssas qrupları, müqavilə üzrə işləyən işçiləri, icma işçilərini və ilkin təchizat işçilərini müvafiq qaydada qorumaq.
- Məcburi əməyin və uşaq əməyinin bütün formalarının tətbiq edilməsinin qarşısını almaq.
- Layihə işçilərinin birləşmək azadlığı və kollektiv sövdələşmə prinsiplərini milli qanunvericiliyə uyğun qaydada dəstəkləmək.
- Layihə işçilərini iş yerindəki narahatlıqları bildirmək üçün əlçatan vasitələrlə təmin etmək.

ƏMSS 2 layihə işçilərinə, o cümlədən tam iş qrafiki, natamam iş qrafiki ilə işləyən işçilərə, müvəqqəti, mövsümi və miqrant işçilərə şamil edilir. Dövlət məmurları tam və ya natamam iş qrafiki ilə işləməsindən asılı olmayaraq, layihə üzərində işlədikdə işləri, yaxud layihə ilə bağlı işləri üzrə səlahiyyətlərinin hüquqi yolla effektiv şəkildə ötürülməsi mümkün olmadığı təqdirdə, dövlət sektorundakı mövcud əmək müqavilələrinin və ya sazişlərinin şərtlərinə əməl edəcəklər. ƏMSS 2 dövlət məmurlarına şamil edilmir.

Borcalan layihənin idarə edilməsinə dair yazılı prosedurların işlənilib hazırlanmasına və tətbiq edilməsinə cavabdehdir. Bu prosedurlar layihə heyətinin milli qanunvericiliyə və bu ƏMSS-nin tələblərinə uyğun olaraq necə idarə edildiyini müəyyənləşdirir. Prosedurlar bu ƏMSS-nin müxtəlif kateqoriyalı layihə heyətinə, o cümlədən istehsal sahəsindəki işçilərə necə tətbiq

edilməli olduğunu və Borcaların üçüncü tərəflərin borcaların heyətini idarə etməsini necə tələb etdiyini əhatə edəcək.

Layihə işçiləri öz iş şəraiti ilə bağlı aydın və başa düşülən məlumatlar və sənədlərlə təmin ediləcək. Onların iş vaxtı, əmək haqqı, iş vaxtından artıq iş, kompensasiya və müavinətlərlə bağlı hüquqları haqqında məlumat və sənədlər, habelə milli əmək və məşğulluq qanunvericiliyində (o cümlədən, tətbiq edilə bilən kollektiv müqavilələrdə) nəzərdə tutulmuş hüquqları, o cümlədən bu ƏMSS-nin tələbləri onların hüquqlarını müəyyən edəcək. Bu məlumat və sənədlər işə başladıqdan və məşğulluq şərtlərinə hər hansı əhəmiyyətli dəyişiklik edildikdən sonra təqdim ediləcək.

Layihə işçilərinin məşğulluğu bərabər imkanlar və ədalətli rəftar prinsipinə əsaslanacaq, iş qəbul və işə götürmə, əməyin ödənişi (əmək haqqı və müavinətlər daxil olmaqla), iş şəraiti və məşğulluq şərtləri, təlimlərə əlçatanlıq, vəzifəyə təyin edilmə, vəzifədə yüksəliş, işdən çıxarılma və ya təqaüdə çıxma, yaxud əmək münasibətinin hər hansı aspekti (məs., intizam təcrübələri) mövzusunda ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək.

5.3 SİYASƏTDƏKİ BOŞLUQLAR

Dünya Bankının ƏMSS 2-nin əmək resurslarına dair əsas tələblərinin Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinin tələbləri ilə müqayisəsi:

ƏMSS və mövzu	Dünya Bankının əsas tələbləri	Azərbaycanın hüquqi sistemindəki boşluqlar
A. İş şəraitinin və əmək münasibətlərinin idarə edilməsi	<p>Əmək resurslarının idarə edilməsinə dair yazılı qaydalar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Məşğulluq şərtləri • Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və bərabər imkanlar • İşçilərin təşkilatları • Podratçı planlarının, o cümlədən Əmək Resurslarının İdarə Edilməsi planlarının işlənilib hazırlanması 	<p>Aşağıdakılar istisna olmaqla, bütün tələblər Azərbaycan qanunvericiliyində mövcuddur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konkret layihələr üçün əməyin idarə edilməsi planlarına dair heç bir müddəa yoxdur.
B. İşçi qüvvəsinin mühafizəsi	<p>Uşaq əməyinin qadağan edilməsi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Məcburi əməyin tətbiqinin qadağan edilməsi 	<p>Heç bir boşluq yoxdur (Uşaq əməyi qadağandır (15 yaşa qədər) və 15-18 yaş üçün valideyn icazəsi ilə tətbiq oluna bilər).</p>
C. Şikayətlərin həlli mexanizmi	<p>ŞHM əməliyyat heyəti və müqavilə üzrə işləyən işçilər üçün əlçatan olmalıdır</p>	<p>Fərdi əmək müqaviləsi üzrə işləyən işçilər üçün xüsusi ŞHM prosesi nəzərdə tutulmur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Şikayətlərin qeydə alınması və onlara baxılması prosedurları "Vətəndaşların müraciətləri haqqında" Azərbaycan Respublikasının Qanunu ilə tənzimlənir.
D. Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik	<p>Hər bir layihə üçün ətraflı prosedurlar tələb olunur.</p> <p>İşçilərin mühafizəsi, təlim, Hadisələrin sənədləşdirilməsi,</p>	<p>Hər bir layihə üçün ətraflı prosedurlar nəzərdə tutulmur.</p> <p>İşçilərin mühafizəsi, təlimi, hadisələrin sənədləşdirilməsi, fəvqəladə vəziyyətlərə hazırlıq planına dair tələblərə əmələtmə.</p>

ƏMSS və mövzu	Dünya Bankının əsas tələbləri	Azərbaycanın hüquqi sistemindəki boşluqlar
	Fövqəladə vəziyyətlərə hazırlıq, Problemlərin həllinə dair tələblər; ƏMTQ işinə nəzarət	
E. İşçi kateqoriyaları (istehsal, müqavilə, təchizatçı, icma)	İşçi kateqoriyalarını müəyyənləşdirir	Belə bir təsnifat mövcud deyil
F. İşçilər üçün minimum yaş məhdudiyəti	Məşğulluq üçün minimum yaş həddi 14 yaş təyin olunub; 14-18 yaşlı bir uşaq yalnız müəyyən şərtlərlə işə götürülə və ya əməyə cəlb oluna bilər	15 yaşdan yuxarı şəxslərin yalnız himayəçinin icazəsi ilə işləməsinə icazə verilir. 15-18 yaşlı şəxslərin çətin və təhlükəli iş şəraitində işləməsinə icazə verilmir

Azərbaycan Respublikasının əmək qanunvericiliyi işəgötürənlərin işçilər üçün bir neçə aspektdən daxili şikayət mexanizmi hazırlama tələbləri istisna olmaqla, əksər aparıcı cəhətlər üzrə Dünya Bankının 2-ci ƏMSS-i ilə uyğunlaşır. Bu layihənin məqsədlərinə gəldikdə, məşğulluq şərtləri yalnız milli qanunvericiliyə uyğun olacaq vəzifəli şəxslər istisna olmaqla, Dünya Bankının 2-ci ƏMSS-nin Əmək Resurslarının İdarə Edilməsi Planında göstərilən müddəalarına əməl ediləcək.

6 VƏZİFƏ VƏ ÖHDƏLİKLƏR

Layihənin idarə olunması üçün "Azərenerji" ASC-nin nəzdində Layihənin İcra Qrupu (LİQ) yaradılıb. LİQ, layihə işlərini, o cümlədən əməliyyat işçiləri, podratçılar və təchizatçılarla münasibətləri əlaqələndirəcək. LİQ, layihələrin monitorinqi və idarə edilməsi məsələləri üzrə "Azərenerji"nin müvafiq İdarə Heyəti və Sifarişçinin Nümayəndəsi ilə öz fəaliyyətini əlaqələndirəcək.

LİQ, Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planının icrasına nəzarət edəcək və "Azərenerji" ASC-nin müxtəlif şöbələri ilə maraqlı tərəflər arasında əlaqələndirməni təmin edəcək. LİQ, Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planı üzrə məqsədlərə doğru irəliləyişi mütəmadi olaraq təhlil edəcək və zəruri düzəlişlər edəcək. LİQ-in direktoru mütəmadi olaraq yuxarı rəhbərliyə və maraqlı tərəflərə yeni məlumatlar və hesabatlar təqdim edəcək.

"Azərenerji" və ya Layihələndirmə, Satınalma və Tikinti (EPC) üzrə Podratçı və ya digər təyin olunmuş agent tərəfindən təyin olunan insan resursları üzrə məsul şəxs öz səlahiyyətləri daxilində aşağıdakılara cavabdeh olacaq:

- Bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarını tətbiq etmək;
- Bütün podratçıların və subpodratçıların bu əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarına əməl etmələrini təmin etmək;
- Podratçıların Azərbaycan qanunvericiliyinin və ƏMSS4-ün tələblərinə uyğun olaraq podratçılar və subpodratçılar qarşısında ƏMTT öhdəliklərini yerinə yetirib-yetirmədiklərini yoxlamaq üçün monitorinq aparmaq;
- Podratçı və subpodratçılar tərəfindən əmək resurslarının idarə edilməsi qaydalarının yerinə yetirilməsinə nəzarət etmək;
- Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik üzrə milli qanunvericiliyə uyğun olaraq bütün iş yerlərində əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik standartlarına əməl olunmasına nəzarət etmək;
- Layihə işçiləri üçün ƏMTT üzrə təlimlərə nəzarət etmək və onları həyata keçirmək;
- Birbaşa layihə işçiləri üçün şikayət mexanizmi yaratmaq və tətbiq etmək və işçilərin onun məqsədi və istifadə qaydaları barədə məlumatlandırılmasını təmin etmək;
- Layihələndirmə, Satınalma və Tikinti üzrə podratçı və ya subpodratçı ilə birbaşa müqavilə bağlanmasından asılı olmayaraq, müqavilənin bağlandığı hər bir müəssisə üçün şikayət mexanizminin olmasını təmin etmək.
- Peşə sağlamlığı, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik üzrə göstəricilərə dair mütəmadi monitorinq və hesabat sistemi tətbiq etmək;
- Korporativ Davranış Kodeksinə, Təchizatçılar üçün Sosial Məsuliyyət Proqramına əməl olunmasına nəzarət etmək.

Podratçılar (Məsləhətçilər) aşağıdakılara cavabdeh olacaq:

- Milli qanunvericiliyin tələblərinə və bu insan resurslarının idarə edilməsi prosedurlarına əməl etmək;
- Müqavilə əsasında işçilərin işə qəbulu və məşğulluğu prosesinin uçotunu aparmaq;
- İş dəqiq təsvir etmək və əmək şəraitinin şərtlərini müqavilə ilə işləyən işçilərin diqqətinə

Əməyin idarə olunması prosedurları - "Azərenerji" ASC

çatdırmaq;

- Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik üzrə göstəricilərə dair mütəmadi təhlil və hesabat sisteminin mövcud olmasını təmin etmək.
- İşçilərin şikayətlərini həll etmək üçün xüsusi bir mexanizm yaratmaq.

Podratçı (Podratçılar) məlum olduqda, zərurətə uyğun olaraq, cəlb olunan şirkətlər, işçi qüvvəsi və s. haqqında daha çox məlumat daxil etmək üçün bu əmək resurslarının idarə edilməsi prosedurları yenilənə bilər.

7 SİYASƏTLƏR VƏ PROSEDURLAR

Layihə işçilərinin məşğulluğu Əmək Məcəlləsində göstəriləyi kimi ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və bərabər imkanlar prinsipləri əsasında həyata keçiriləcək. Əmək münasibətlərinin heç bir aspektində, o cümlədən işə qəbul, kompensasiya, əmək şəraiti, əmək şəraitinin şərtləri, peşə hazırlığını artırmaq hüququ, işdə irəli çəkilmək və ya işdən azad edilmədə heç bir ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək. Bütün işçilərə ədalətli yanaşmanın təmin edilməsi məqsədilə "Azərenerji" ASC-nin İnsan Resursları Departamenti, LİQ-in direktoru və zərurətə uyğun olaraq, Layihələndirmə, Satınalma və Tikinti üzrə podratçı aşağıdakı tədbirlərə nəzarət edəcək:

- İşə qəbul prosedurları şəffaf, açıq və ayrı-seçkiliyə yol verməyən prinsiplərə əsaslanacaq və etnik mənsubiyyət, din, cinsi oriyentasiya, əlillik və ya gender baxımından açıq olacaq.
- İşə qəbuldan əvvəl aydın vəzifə təlimatları veriləcək və hər bir vəzifə üçün tələb olunan bacarıqlar izah ediləcək.
- Bütün işçilərin əmək şəraitinin şərtlərini izah edən yazılı müqavilələri olacaq və müqavilənin məzmunu onlara izah ediləcək. İşçilər əmək müqaviləsini imzalayacaq. Buraya davranış qaydaları da daxil olacaq.
- İşçilər gözlənilən xitam tarixi barədə ən azı iki ay əvvəlcədən məlumatlandırılacaq.
- İşəgötürənin və işçinin milliyyətindən asılı olaraq, əmək şəraitinin şərtləri hər iki tərəf üçün başa düşülən bir dildə bildiriləcək.

Yazılı sənədlərdən əlavə olaraq, sənədləri başa düşməkdə çətinlik çəkən işçilərə əmək şəraitinin şərtləri şifahi şəkildə izah ediləcək.

Podratçılar bu əmək fəaliyyətinin idarə edilməsi planı və milli əmək qanunlarına uyğun olaraq öz hüquqi öhdəlik yaradan əmək fəaliyyətinin idarə edilməsi planlarını hazırlayacaq. Aşağıdakı prinsiplər və prosedurlar minimum tələbləri əks etdirir, lakin tələblərin tam siyahısı deyil. Bütün işçilərə ədalətli yanaşmanı təmin etmək üçün podratçılar tərəfindən aşağıdakı tədbirlər işlənib hazırlanacaq və LİQ və nəzarət üzrə məsləhətçi tərəfindən onlara nəzarət ediləcək:

Ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi: Layihə işçilərinin məşğulluğu ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və bərabər imkanlar prinsipləri əsasında həyata keçiriləcək. Əmək münasibətlərinin heç bir aspektində, məsələn, işə qəbul, kompensasiya, əmək şəraiti, əmək müqaviləsinin şərtləri, peşə hazırlığını artırmaq hüququ, işdə irəli çəkilmək və ya işdən azad edilmədə heç bir ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək. Gender, cinsi oriyentasiya, yaş, irq, etnik mənsubiyyət, siyasi baxış, sosial mənşə, yaşayış yeri, əlillik, status və ya həmkarlar ittifaqı fəaliyyətinə görə və peşə keyfiyyətləri ilə əlaqəli olmayan digər meyarlara görə hər hansı bir ayrı-seçkiliyə yol verilməsi qadağandır.

İşə qəbul və məşğulluq: İşə qəbul prosedurları etnik mənsubiyyət, din, cinsi oriyentasiya, əlillik, gender və Əmək Qanunvericiliyinə, digər müvafiq qanunlara və Dünya Bankının ƏMSS2 standartına daxil edilmiş digər əsaslarla bağlı şəffaf, açıq olacaq və ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək. Podratçı aşağıdakıları nəzərə alacaq:

- Ən uyğun kanallar vasitəsilə yerli icmalara və əhaliyə iş imkanları vermək və iş elanlarını

aydın və əhatəli bir ifadə ilə uyğun bir dildə hazırlamaq.

- İş müraciətləri podratçılar tərəfindən müəyyən edilmiş müraciət prosedurlarına uyğun olaraq nəzərdən keçiriləcək.
- İşə qəbuldan əvvəl hər bir vəzifə üçün tələb olunan bacarıqları izah edəcək aydın vəzifə təlimatları təqdim ediləcək.
- Bütün işçilərin əmək şəraitinin təsvir olunduğu yazılı müqavilələri olacaq və müqavilənin məzmunu onlara aydın şəkildə izah ediləcək. İşçilər əmək müqaviləsini imzalayacaq. İş yerlərində əmək şəraitinin şərtləri mövcud olacaq.
- Ləyaqətə əsaslanan məşğulluq tələb olunur, lakin podratçılar yerli icmalardan olan və qadınlar və əlillər kimi əlverişsiz vəziyyətdə olan namizədlərə üstünlük verə bilər.
- Müqaviləli işçilər işə qəbul üçün heç bir ödəniş etməyəcək. Hər hansı işə qəbul xərclərinin ödənilməsi zəruri olduqda, bu xərclər İşəgötürən ('Podratçı') tərəfindən ödəniləcək.
- İşəgötürənin və işçinin mənşəyindən asılı olaraq, müqavilələr hər iki tərəfin başa düşdüyü müvafiq bir dildə tərtib ediləcək.
- Yazılı sənədlərdən əlavə olaraq, sənədləri başa düşməkdə çətinlik çəkən işçilərə əmək şəraitinin şərtləri barədə şifahi izahat veriləcək.
- Ünsiyyət dili ilə bağlı heç bir problem gözlənilməsə də, müxtəlif podratçılar arasında əlaqələndirmənin təmin edilməsinə və hər hansı bir dil fərqi aradan qaldırılmasına diqqət yetirilməlidir.
- Əcnəbi işçilər üçün Azərbaycanda işləməyə icazə verəcək yaşayış icazəsi tələb olunacaq.
- LİQ, müqavilələrə podratçının (və subpodratçının) bütün işçilərinin 18 yaşdan yuxarı olması şərtini daxil edəcək.

Nümunə olaraq, ƏMTT ilə bağlı problemləri həll etmək üçün aşağıdakı yanaşmadan istifadə edilə bilər:

ƏMTT planları: Borcalan tender sənədlərinə bu layihə çərçivəsində bütün podratçıların və subpodratçıların yerinə yetirəcəyi xüsusi standart ƏMTT tələblərini daxil edəcək. Bu standartlar yerli normativ aktlara, DBQ-nin ətraf mühitin mühafizəsi, sağlamlıq və təhlükəsizlik qaydalarına və QBST-yə (qabaqcıl beynəlxalq və sənaye təcrübəsi) uyğun olacaq. Aşağıdakı standart ƏMTT tələbləri ən azı podratçılar tərəfindən hazırlanmalı olan ƏMTT Planına daxil edilməlidir:

- Risk qiymətləndirmə proseduru.
- Təhlükəli işlər üçün iş icazəsi (hündürlükdə, açıq alovla, elektrik xətlərində və qapalı yerlərdə iş).
- Bütün işlər üçün qızıl qaydalar.
- Fövqəladə hallara cavab proseduru.
- Yıxılmanın qarşısını almaq və hündürlükdə işləmək.
- Qazıntı, nərdivanlar və taxtabəndlərlə işin təhlükəsizliyi (məsələn, etikətləmə və kilidləmə sistemi); qaynaq və kəsmə işlərinin təhlükəsizliyi; kranlar, qazma qurğuları və çəngəlli yükləyicilərlə işin təhlükəsizliyi; elektrik və əl alətlərinin təhlükəsizliyi.
- Tənəffüs orqanlarının kimyəvi və havadakı təhlükələrdən (o cümlədən toz, silisium və asbestdən) qorunması; elektrik təhlükəsizliyi (təhlükəli enerji mənbələrinin istifadəsinə nəzarət, kilidləmə və etikətləmə, enerji istehlakının yoxlanılması, təhlükəsiz məsafədə

işləmə, elektrik naqillərinin və konstruksiyaların qorunması, torpaqlama, elektrik dövrəsinin qorunması, qövs xətlərindən qorunma, elektrik təhlükəsizliyi, FMV və dielektrik alətlər); təhlükələr barədə məlumatlandırma; səs-küy və vibrasiya təhlükəsizliyi; metal konstruksiyaların quraşdırılması zamanı təhlükəsizlik; yanğın təhlükəsizliyi; materiallarla işləyərkən təhlükəsizlik; beton və hörgü işlərinin təhlükəsizliyi.

- Tikinti üçün FMV.
- ƏMTT üzrə təlim.
- İşləməkdən imtina siyasəti.

ƏMTT işçiləri: Bundan əlavə, ƏMTT planları digər məsələlərlə yanaşı, aşağıdakıları da əhatə edəcək: tikinti podratçısı bütün heyət, o cümlədən Layihə meneceri, müqavilələr üzrə menecer, ƏMTT işçiləri, ustalar və bütün işçilər üçün aydın vəzifə və öhdəliklərin təsvir olunduğu ƏMTT məsuliyyət matrisasını müəyyən edəcək. Hər bir Podratçının risk tələblərinə cavab verən, ƏMTT proqramının həyata keçirilməsindən və nəzarətindən məsul olan öz ƏMTT işçiləri olmalıdır.

Risk qiymətləndirməsi: Bütün podratçılar iş yerində təhlükələri və ƏMTT risklərini müəyyən etmək üçün məcburi risk qiymətləndirmə təhlili işləyib hazırlamalıdır. Podratçılar ƏMTT risklərini azaltmaq üçün risk idarəetmə planları, o cümlədən risk qiymətləndirmə prosedurları hazırlayacaq. Prosedur təhlükəsiz iş mühiti yaratmaq və onu qoruyub saxlamaq, o cümlədən onların nəzarəti altında olan iş yerlərinin, texnikanın, avadanlıqların və proseslərin təhlükəsiz olmasını və sağlamlıq üçün risk yaratmamasını təmin etmək məqsədi daşmalıdır. Podratçılar təlimlərin uqotlarını aparmalıdır.

Təhlükəsizlik standartları və FMV: Podratçılar təhlükəsiz iş yeri təmin edəcək, buna görə də hər hansı bir tikinti işi başlamazdan əvvəl risk qiymətləndirməsi aparılacaq və tətbiq olunan təhlükəsizlik standartlarına uyğun olaraq təhlükəsizlik tədbirləri görülməlidir. Bütün işçilər müqavilə nəticələrinin matrisasına uyğun olaraq yerinə yetiriləcək bütün işlərin Qızıl qaydalarına (heç bir halda pozula bilməyən ƏMTT qaydaları) ciddi şəkildə əməl edəcək. İşəgötürən işçilərə ödənişsiz şəkildə xüsusi geyim, ayaqqabı və digər fərdi mühafizə vasitələri (FMV) təqdim edəcək və işçilər onlardan istifadə üçün təlim alacaq. Bu cür FMV, qəza və təbii fəlakətlərin nəticələrinin aradan qaldırılması ilə əlaqədar işlərlə məşğul olan işçilərə təqdim edilməlidir. FMV işləmədiyi zaman, işəgötürən onları işçinin məsuliyyəti olmadan öz vəsaiti hesabına dəyişdirməlidir. İşçi FMV-ni öz vəsaiti hesabına alarsa, işəgötürən bu cür xərcləri ödəməyə borcludur.

ƏMTT üzrə Təlim: İşəgötürən, işə başlamazdan əvvəl işçilərə başa düşülən dildə ƏMTT üzrə təlim verməkdən məsuldur:

- Əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliyin ümumi prinsipləri.
- İş prosedurları, avadanlıqlar, texnika və iş avadanlıqlarının istifadəsi və təmiri barədə təlimatlar və göstərişlər.
- Fövqəladə vəziyyətlər və təxliyə planları və onların icra fəaliyyəti.
- Mövcud təhlükələr və risklər və bu cür vəziyyətlərin aradan qaldırılması üçün görülməli təsirazaldıcı tədbirlər.

Podratçılar tikinti sahəsinə yalnız səlahiyyətli şəxslərin girişini nəzarət altında saxlayacaq və

İşçilərin təlim və akkreditasiyaya dair tələbləri müəyyən edilmiş təlim standartlarına və müvafiq normativ tələblərə uyğun olub-olmadığını yoxlayacaq (məsələn, bir çox ölkələrdə yük maşını sürücüləri, kran və qazma qurğusu operatorları və elektriklər akkredite olunmalıdır. İşçilər hündürlükdə, qapalı məkanda işləmək, qaynaq və s. kimi təhlükəli işləri yerinə yetirmək üçün təlim almalıdır). Tikinti sahəsinə daxil olmaq üçün bütün işçilər ən azı ƏMTT giriş təlimindən keçməlidir və təhlükəsizlik kartı və ya stiker kimi Layihə üzrə giriş təliminin tamamlanmasını sübut edən sənədə malik olmalıdır.

İşdən imtina siyasəti: İşçilər, onlar üçün sağlamlıq və təhlükəsizlik riskləri yaradan tapşırıq və ya təlimatları yerinə yetirməkdən imtina etmək hüququna malikdir. İşçilər təhlükə olduqda iş yerini tərk etmək hüququna malikdir. Belə işçilər təhlükə zamanı məlumat vermək və ya iş yerini tərk etmək hüquqlarından istifadə etdikdə podratçılar onları işdən çıxarmayacaq və ya digər işçilərlə müqayisədə daha az əlverişli vəzifəyə qoymayacaq. Layihə çərçivəsində və cəlb olunan işçiyə xələl gəlmədən, "hər kəs təhlükəli hesab etdiyi halda işi dayandıra bilər" sistemi dəstəklənməlidir.

Bütün podratçılar əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizliklə bağlı təhlükələrdən qaçınmaq mümkün olmadığı hallarda müvafiq mühafizə tədbirləri görməlidir. Bu tədbirlərə qoruyucu vasitələrdən istifadə edərək təhlükə mənbəyinə nəzarət və layihə/alt layihələr üzrə işçilərə müvafiq FMV-lərin ödənişsiz təqdim edilməsi daxildir.

İşəgötürən hər hansı bir qəza, xəstəlik və hadisə barədə məlumatlandırma sistemi işləyib hazırlayacaq və tətbiq edəcək.

ƏMTT Komitəsi: İşçilərin, Borcalanın və bütün subpodratçıların nümayəndələrinin iştirakı ilə tikintidə ƏMTT Komitəsi yaradılacaq. İki həftədə bir dəfə ƏMTT iclasları keçiriləcək, burada profilaktik tədbirlər, kənarçıxmalar və uyğunsuzluqlar, qəzalar və düzəldici tədbirlərə dair müzakirələr aparılacaq. Podratçılar ƏMTT qaydalarına əməl olunmasını yoxlamaq üçün ƏMTT üzrə daxili sorğular və auditlər keçirəcək. Uyğunsuzluqlar sənədləşdiriləcək və müəssisə daxilində bildiriləcək. Düzəldici tədbirlər üçün bir vaxt çərçivəsi təyin ediləcək və izlənəcək. İşə başlamazdan əvvəl hər bir iş yerində təhlükələri və görülən profilaktik tədbirləri vurğulamaq üçün gündəlik ƏMTT brifinqləri keçiriləcək. Podratçılar iş yerində baş verə biləcək bir və ya daha çox iş gününün itirilməsinə səbəb olan bütün qəzaları və xəstəlikləri, ölümləri və ya ciddi xəsarətləri sənədləşdirəcək və Borcalana bildirəcək.

İlkin yardım: İlkin yardım və daha ciddi xəsarətlər zamanı ilkin tibbi yardım göstərmək üçün hadisə yerində resurslar mövcud olmalıdır. Bundan əlavə, tibbi müalicə üçün əvvəlcədən təsdiqlənmiş bir tibb müəssisəsi və xəsarət almış işçilərin düzgün daşınması da təmin edilməlidir. Böyük tikinti işləri ilə bağlı layihələrdə iş yerində həkimlər olmalıdır.

İşçilərin yerləşdirilməsi: İşçilər üçün yaşayış yerləri təmin edilərsə, podratçılar onları düzgün gigiyena standartları, o cümlədən təzə içməli su, təmiz çarpayılar, tualet və hamam, təmiz yataq otaqları, yaxşı işıqlandırma, şkaflar, düzgün havalandırma, təhlükəsiz elektrik qurğuları, yanğından mühafizə və ildırımdan qorunma, yemək hazırlamaq və yemək üçün ayrı sahələrlə təmin etməlidir. Kişilər və qadınlar üçün ayrıca otaqlar təmin ediləcək. Podratçılardan BMK və AYİB tərəfindən hazırlanan "İşçilərin yerləşdirilməsi: Proseslər və standartlar" adlı metodiki təlimatın tələblərinə əməl etmələri tələb olunacaq.

Monitoring və hesabat: Nəzarət üzrə məsləhətçi podratçının ƏMTT tələblərinə uyğunluğunu, o cümlədən böyük infrastruktur işləri aparıldığı təqdirdə ən azı aylıq və ya həftəlik sahə səfərlərinə vaxtaşırı nəzarət edəcək. Bu nəzarətlər yuxarıda göstərilən standartlara əmələtmə, qəzalar, qızıl qaydaların pozulması, tövsiyələr və davam edən düzəldici tədbirlərin gedişatını əhatə edəcək. Borcalan podratçılar üçün qəzaların sayı, ağırlıq dərəcəsi, təkrarlanan pozuntuların sayı, Qızıl qayda pozuntuları, ölüm və ciddi xəsarətlər və öhdəliklərin yerinə yetirilməməsinə görə cərimələr kimi məsələlər barədə məlumat vermə tələbini müqaviləyə (müqavilələrə) daxil edəcək. Bununla yanaşı, nəzarət üzrə məsləhətçi podratçıların təhlükəsizlik planlarını və prosedurlarını nəzərdən keçirəcək və təsdiqləyəcək. Podratçılardan peşə sağlamlığı, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik məsələləri baxımından vaxtaşırı məlumat təqdim etmələri tələb olunacaq. Bu məlumatlar tikinti podratçısının aylıq hesabatına daxil ediləcək və nəzarət üzrə məsləhətçinin komandası tərəfindən nəzərdən keçiriləcək.

Bundan əlavə, podratçı Əmək Müfəttişliyi kimi müvafiq nazirliklər tərəfindən aparılan yoxlamalar və auditlər barədə Borcalana məlumat verməlidir. Əmək auditlərinin nəticələri onların tələbi ilə Borcalana və Banka təqdim ediləcək.

Qəzalar və hadisələr barədə məlumatlandırma: Hər hansı ölüm, kollektiv və ya fərdi ciddi xəsarət halları işçinin ardıcıl üç iş günü işləyə bilməməsinə səbəb olduqda və ya işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyini riskə ata biləcək hər hansı təhlükəli hadisə baş verdikdə, LİQ və ya podratçı dərhal və ya 24 saatdan gec olmayaraq Əmək Müfəttişliyinə və Daxili İşlər Nazirliyinə (polisə) şifahi və yazılı şəkildə məlumat verməlidir.

Borcalan layihə ilə bağlı ətraf mühitə, təsirə məruz qalan icmalara, ictimaiyyətə və ya işçilərə əhəmiyyətli mənfi təsir göstərə biləcək hər hansı hadisə və ya qəza (peşə sağlamlığı, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik və ya təhlükəsizlik hadisəsi, qəza və ya vəziyyət) barədə Bankı 48 saat ərzində, lakin hadisənin baş verməsindən üç təqvim günündən gec olmayaraq məlumatlandıracaq. Bu cür hadisələrə tətillər və ya digər əmək mübahisələri, işçilərin ağır xəsarətləri və ya ölümlər, layihə nəticəsində icma üzvlərinin aldığı xəsarətlər və əmlaka və ya ətraf mühitə zərər daxil ola bilər. Borcalan hadisə və düzəldici tədbir haqqında hesabat hazırlayacaq və onu hadisədən sonra 30 təqvim günü ərzində Banka təqdim edəcək.

Davranış Kodeksi: Tikinti podratçısı Davranış Kodeksi hazırlayacaq və onu tətbiq edəcək. Tikinti podratçısı həmçinin Davranış Kodeksini nəzərdən keçirilməsi və təsdiqlənməsi üçün Layihələndirmə, Satınalma və Tikinti (EPC) üzrə podratçıya/nəzarət üzrə məsləhətçiyə təqdim etməlidir. Davranış Kodeksi şirkətin əsas dəyərlərini və ümumi iş mədəniyyətini əks etdirəcək. Davranış Kodeksinin məzmunu Dünya Bankının Standart Tender Sənədlərində yer alır və CİZ/SQ-in (cinsi istismar və zorakılıq və seksual qısnama) qarşısının alınması ilə bağlı müddəaları əhatə edir.

CİZ/SQ-in izahı: Cinsi istismar həssas vəziyyətdən, qeyri-bərabər gücdən və ya etibardan cinsi məqsədlərlə, o cümlədən başqasının cinsi istismarından maddi, sosial və siyasi mənfəət əldə etmək məqsədilə (lakin bunlarla məhdudlaşmayaraq) faktiki sui-istifadə və ya buna cəhddir (BMT-nin Cinsi İstismar və Zorakılığa dair Lüğəti 2017, səh. 6). Seksual qısnama güc tətbiqi yolu ilə, yaxud mövqelərin qeyri-bərabərliyi və ya məcburetə şəraitində cinsi xarakterli faktiki fiziki hücum və ya bununla hədələmədir (BMT-nin Cinsi İstismar və

Zorakılığa dair Lüğəti 2017, səh.5). Seksual qısnama istənməyən seksual zorakılıq, cinsi fəaliyyətlər istəmək və cinsi xarakterli digər şifahi və ya fiziki davranışlardır. Layihə işçilərinə hər hansı CİZ/SQ aktı tövətmək qadağandır. Layihə işçiləri işə başlamazdan əvvəl Davranış Kodeksini imzalamalıdır. Layihə işçiləri Davranış Kodeksi və CİZ/SQ-nin qarşısının alınması üzrə təlim alacaq.

Podratçılardan peşə sağlamlığı, əməyin mühafizəsi və texniki təhlükəsizlik məsələləri baxımından fəaliyyətlərinin nəticələri barədə vaxtaşırı məlumat təqdim etmələri tələb olunacaq. Bu məlumatlar tikinti podratçısının aylıq hesabatına daxil ediləcək və nəzarət üzrə məsləhətçinin komandası tərəfindən nəzərdən keçiriləcək.

Bundan əlavə, podratçı Əmək Müfəttişliyi kimi müvafiq nazirliklər tərəfindən aparılan yoxlamalar və auditlər barədə Borcalana məlumat verməlidir. Əmək auditlərinin nəticələri onların tələbi ilə Borcalana və Banka təqdim ediləcək.

8 İŞƏ QƏBUL ÜÇÜN YAŞ HƏDDİ

Bu layihədə işə qəbul üçün minimum yaş həddi 18 yaş olacaq. Podratçılardan bütün işçilərin yaşını yoxlayıb təsdiqləmək tələb olunacaq. Bu, işçilərdən yaşı təsdiqləmək üçün rəsmi sənədlər, məsələn, milli şəxsiyyət vəsiqəsi, pasport, sürücülük vəsiqəsi, doğum haqqında şəhadətnamə, etibarlı tibbi və ya məktəbdən arayış təqdim etmələrini tələb edəcək.

Layihədə minimum yaş həddinə çatmamış bir uşağın işlədiyi aşkar edilərsə, uşağın mənafeyini nəzərə alaraq dərhal məsuliyyətli bir şəkildə dərhal uşağın işinə xitam vermək və ya əmək fəaliyyətini dayandırmaq üçün tədbirlər görülməlidir.

LİQ və Sifarişçinin Nümayəndəsi layihə fəaliyyətlərində uşaq əməyindən istifadə edilməməsinə nəzarət etmək üçün vaxtaşırı nəzarət səfərləri həyata keçirəcək.

- LİQ-də tam ştatlı sosial müdafiə üzrə mütəxəssis işə götürülməlidir.
- Əgər mümkün olarsa, LİQ uşaq əməyinin istismarının qarşısını almaq və onu aradan qaldırmaq üçün səlahiyyətli milli qurumlarla əməkdaşlıq edəcək.
- 15-18 yaş arası şəxslərin layihə işçisi qismində iştirak etdiyi bir layihədə aşağıdakı tədbirlər görülməlidir:
- 15-18 yaş arası şəxslər tərəfindən yerinə yetiriləcək işlərin risk qiymətləndirməsini aparmaq.
- 15-18 yaş arası şəxslərin gecə növbəsində, təhlükəli işlərdə və ya onların sağlamlığına, təhlükəsizliyinə, psixoloji və təhsil inkişafına, mənəviyyatına xələl gətirə biləcək başqa işlərlə məşğul olmamasını təmin etmək.
- Sağlamlıq, əmək şəraiti, iş saatları, əmək haqqının ödənilməsi və ƏMSS2 və milli əmək və təhlükəsizlik qanunvericiliklərinin digər tələbləri ilə bağlı mütəmadi monitorinq aparmaq.

9 MƏŞĞULLUQ ŞƏRTLƏRİ

"Azərenerji" ASC-də işçilərə şamil edilən şərtlər 3-cü bölmədə təsvir olunan Azərbaycan Respublikası Əmək Məcəlləsinin tələblərinə uyğun olaraq "Azərenerji" işçilərinin hüquqlarını nəzərdə tutan Daxili Əmək İntizamı Qaydaları ilə müəyyənləşdirilir. Həmin daxili əmək intizamı qaydaları "Azərenerji" ASC-nin bilavasitə layihə ilə bağlı işə təyin edilmiş işçilərinə (birbaşa işçilərə) şamil ediləcək. Bununla yanaşı, "Azərenerji" əmək və xidmət müqavilələrini müşayiət edəcək bir sıra korporativ sosial siyasət və Təchizatçının Sosial Məsuliyyət Proqramı (əmək xidmətləri sorğusu şablonu daxil olmaqla) tətbiq edir.

Əməliyyat işçilərinə aid ediləcək şərtlər onların fərdi əmək müqaviləsi əsasında müəyyənləşdirilir. LİQ ədalətliliyi və bərabərliyi, habelə milli və bank tələblərinə uyğunluğu təmin edəcək, sahədə, eləcə də tikinti düşərgələrində mütəmadi yoxlamalar həyata keçirəcək.

Müqavilə üzrə işləyən işçilər üçün müəyyənləşdirilmiş sabit aylıq əmək haqqına dair fərdi müqavilələr (əmək müqaviləsi və ya xidmət müqaviləsi) bağlanacaq.

Həftədə qırx (40) saatlıq iş qrafiki tətbiq edilməlidir. İş vaxtından artıq işləmə və məzuniyyət vaxtları üçün şərtlər fərdi müqavilələr əsasında razılaşdırılır. LİQ ədalətliliyi və bərabərliyi, habelə milli və bank tələblərinə uyğunluğu təmin edəcək, sahədə, eləcə də tikinti düşərgələrində mütəmadi yoxlamalar həyata keçirəcək.

Əmək müqaviləsində əmək haqqının ödənilmə forması və məbləği müəyyənləşdirilir. Ödənişlər ən azı ayda bir dəfə olmaqla həyata keçiriləcəkdir. Minimum əmək haqqı Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyi ilə tənzimlənir. İşgötürən artıq ödənişləri və ya əmək münasibətləri çərçivəsində işçi tərəfindən ödənilməli olan hər hansı digər məbləği işçinin əmək haqqından tuta bilər. Əmək haqqından tutulmalar Əmək Məcəlləsinin 175-ci maddəsinə əsasən tənzimlənir. İşgötürən işçinin sağlamlığının korlanması nəticəsində dəymiş zərərə görə tam kompensasiya ödəyəcək, həmçinin onun müalicə olunması üçün çəkdiyi xərcləri qarşılıyaqdadır (Əmək Məcəlləsinin 239-cu maddəsi).

İş vaxtından artıq iş saati üçün əmək haqqı işçilərə aşağıdakı qaydada ödənilir:

- Əməyin vaxtamuzd ödənilmə sistemində saatlıq tarif (vəzifə) maaşının ikiqat məbləğindən aşağı olmamaqla;
- Əməyin işəməuzd ödənilmə sistemində işəməuzd əmək haqqı tam ödənilməklə müvafiq dərəcəli (ixtisaslı) vaxtamuzd işçinin saatlıq tarif (vəzifə) maaşından aşağı olmamaqla əlavə haqq məbləğində.

İki istirahət günü olan beşgünlük iş həftəsi müəyyən edilir. Altıgünlük iş həftəsində ən azı bir gün istirahət günü olacaq.

"Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planı" müqavilə üzrə işləyən işçilər üçün şərtləri müəyyənləşdirəcək. Həmin şərtlər, ən azı, bu Əmək Fəaliyyətinin İdarə Edilməsi Planına, Azərbaycan Respublikasının Əmək Məcəlləsinə, Dünya Bankı Standartının Ümumi Şərtlərinə və müqayisə edilə bilən sənaye standartlarına uyğun olacaqdır.

10 İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMI

İşçilərin birbaşa "Azərenerji" ASC-də işlədiyi iş yerlərində yaranan narazılıqları həll etmək məqsədilə "Azərenerji" işçilər üçün şikayət mexanizmi (əvvəlki bölmələrdə təsvir olunmuşdur) işləyib hazırlamış və tətbiq etmişdir. "Azərenerji" podratçılara bu sənədin müddəalarına uyğun şikayət mexanizmini işləyib hazırlamaq və həyata keçirmək üçün göstəriş verəcək.

Bütün əməliyyat işçiləri və müqavilə üzrə işləyən işçilərin iş yerində öz narazılıqları ifadə etmələri üçün bir şikayət mexanizmi təqdim ediləcək. Belə işçilər işə qəbul zamanı şikayət mexanizmi və onlardan istifadə etdiklərinə görə hər hansı təzyiqli tədbirlərindən qorunmaları üçün görülən tədbirlər barədə məlumatlandırılacaqlar. Şikayət mexanizmini layihənin bütün işçilərinə asanlıqla təqdim etmək üçün tədbirlər görülməlidir.

Bu mexanizm layihənin təsir etdiyi maraqlı tərəflər üçün yaradılacaq Rəy və Şikayətlərin Həlli Mexanizmi (RŞHM) mexanizmi ilə eyni deyil.

Qeyd olunduğu kimi, "Azərenerji" ASC layihələndirmə mərhələsi başlamazdan öncə podratçılardan öz işçiləri, o cümlədən subpodratçılar üçün şikayət mexanizminin işləyib hazırlanmasını və tətbiqini tələb edəcək. Tikinti üzrə podratçılar tikinti işlərinə başlamazdan əvvəl əməyin idarə edilməsi prosedurlarını işləyib hazırlayacaqlar ki, bu da işçilərin şikayət mexanizmini geniş şəkildə əhatə edəcək.

İşçilərin şikayət mexanizminə aşağıda sadalananlar daxildir:

- rəy/şikayət forması, təklif qutuları, e-poçt, qaynar xətlər kimi şikayətlərə baxış proseduru;
- şikayətlərə cavabvermə müddəti;
- şikayətlərin həllini vaxtında qeydə almaq və izləmək üçün qeydiyyat;
- şikayətlərin qəbulu, qeydiyyatı və izlənməsi üzrə məsul şöbə.

LİQ və müvafiq hallarda, Sifarişçinin nümayəndəsi podratçıların şikayətlərinin qeydə alınmasına və həllinə nəzarət edəcək, habelə "Azərenerji" ASC-yə ay ərzində görülən işlərə dair hesabat verəcək. Prosesə "Azərenerji" ASC-nin elektrik verilişi xətləri və yarımstansiyalarla bağlı işlərinə cavabdeh olan, eləcə də işçilərin şikayətlərinin çatdırılması vəzifəsinin həvalə edildiyi nümayəndəsi "Azərenerji"-nin İR Şöbəsinin İR üzrə mütəxəssisi nəzarət edəcək.

İşçilərin şikayət mexanizmi bütün layihə işçiləri üçün nəzərdə tutulan işə qəbul üzrə təlimdə izah olunacaq. Mexanizm aşağıdakı prinsiplərə əsaslanacaq:

- Bu proses şəffaf şəkildə həyata keçiriləcək, işçilərə narahatlıqlarını və şikayətlərini dilə gətirmələri üçün şərait yaradılacaq.
- Şikayətlər nəzərdən keçirilən zaman ayrı-seçkiliyə yol verilməyəcək və hər bir şikayətə məxfi şəkildə baxılacaq.
- Anonim şikayətlərə digər məlum şikayətlər kimi baxılacaq.

Rəhbərlik şikayətlərə ciddi yanaşacaq, vaxtında və lazımi cavab tədbirlərini həyata keçirəcək.

Şikayət mexanizminin mövcudluğu barədə məlumat bildiriş lövhələri, "təklif/şikayət qutuları", eləcə də zərurət yaranarsa, digər vasitələrlə layihənin bütün (həm birbaşa, həm də müqavilə üzrə) işçiləri üçün əlçatan olacaq.

10.1 İŞÇİLƏR ÜÇÜN ŞİKAYƏT MEXANİZMİNİN STRUKTURU

LİQ/Sifarişçinin nümayəndəsi səviyyəsində: Təyin edilmiş LİQ mütəxəssisi (və ya Sifarişçinin nümayəndəsinin təyin etdiyi şəxs) şikayətləri və apellyasiya şikayətlərini qəbul etmək üçün Şikayətlər üzrə Əlaqələndirici Şəxs (ŞƏŞ) kimi çıxış edəcək. O, şikayətlərin həllini asanlaşdırmaq üçün müvafiq şöbə/təşkilat və şəxslərlə əlaqə yaratmağa görə məsuliyyət daşıyır. Problem 7 iş günü ərzində LİQ səviyyəsində həll edilə bilməzsə, o zaman o, nazirlik səviyyəsinə qaldırılacaqdır.

ASC səviyyəsində: LİQ səviyyəsindən bir cavab gəlməzsə və ya cavab qənaətbəxş hesab olunmazsa, şikayətçilər və rəy verənlər problem haqqında bildirmək üçün "Azərenerji" ASC-nin İnsan Resursları Şöbəsi ilə əlaqə qurmaq imkanına malik olacaq.

Şikayət Mexanizmi bütün işçilər tərəfindən müxtəlif vasitələrlə (yazılı, telefon, faks, sosial media və s.) əldə edilə bilər. Şikayətlər üzrə qeydiyyat kitabı LİQ/Sifarişçinin nümayəndəsinin ofisində saxlanılacaq.

Layihə işçilərinin Şikayət Mexanizmi işçilərin məhkəmə prosedurundan istifadə etmələrinin qarşısını almayacaq. Bundan əlavə, Şirkətin İnsan Resursları Şöbəsi tərəfindən rüblük əsasda işlə bağlı şikayətlərin monitorinqi aparılacaq.

"Azərenerji" ASC-nin İR şöbəsindən təyin olunmuş şəxs alınan şikayətləri və onların həllini nəzərdən keçirəcək və Bank üçün işlərin gedişatı barədə rüblük hesabatda daxil ediləcək LİQ üçün qısa bir xülasə hazırlayacaq.

10.2 DÜNYA BANKININ ŞİKAYƏTLƏRİN TƏMİN EDİLMƏSİ SİSTEMİ

Dünya Bankının (DB) dəstəklədiyi layihədən mənfə təsirləndiyini düşünən cəmiyyət və şəxslər mövcud layihə səviyyəsində şikayətlərin təmin edilməsi mexanizmlərinə və ya DB-nin Şikayətlərin Təmin Edilməsi Xidmətinə (ŞTEX) şikayət edə bilərlər. ŞTEX layihə ilə əlaqədar narazılıqları yoluna qoymaq məqsədilə alınmış şikayətlərin dərhal nəzərdən keçirilməsini təmin edir. Layihənin təsir etdiyi cəmiyyət və şəxslər öz şikayətlərini zərərin DB-nin onun siyasət və prosedurlarına əməl etməməsi nəticəsində yaranıb-yaranmadığını müəyyənləşdirən DB-nin müstəqil təftişinə təqdim edə bilərlər. Narazılıqlar birbaşa Dünya Bankının diqqətinə çatdırıldıqdan və bank rəhbərliyinə cavab vermək imkanı verildikdən sonra istənilən vaxt şikayət verilə bilər. Şikayətlərin Dünya Bankının Korporativ Şikayətlərin Təmin Edilməsi Xidmətinə (DB KŞTEX) necə göndərilməsi barədə məlumat almaq üçün aşağıdakı veb-sayta daxil olun: <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>

11 MÜQAVİLƏLƏRİN İDARƏ EDİLMƏSİ

"Azərenerji" ASC əmək və ƏMTT tələblərini özündə əks etdirən tender və müqavilələr üçün Bankın 2017-ci il üzrə Standart Satınalma Sənədlərindən (və ən son nəşrlərdən) istifadə edəcək.

Müqavilə əsasında işçilərin cəlb edilməsi üçün layihələndirmə və tikinti podratçılarının seçilməsi prosesi çərçivəsində, "Azərenerji" ASC və/və ya nəzarət üzrə məsləhətçi (EPC) aşağıdakı məlumatları nəzərdən keçirə bilər:

- əmək müfəttişliklərinin və digər hüquq-mühafizə orqanlarının hesabatları da daxil olmaqla, qüvvədə olan əmək qanunvericiliyinin pozulması ilə bağlı korporativ reyestrlər və dövlət sənədləri kimi dövlət reyestrlərindəki məlumatlar;
- Sahibkarlıq fəaliyyətinin lisenziyalaşdırılması, qeydiyyatı, icazə verilməsi və təsdiqi;
- Əməyin idarə edilməsi prosedurları daxil olmaqla, əməyin idarə edilməsi sistemi ilə əlaqəli sənədlər;
- Əməyin idarə edilməsi, təhlükəsizlik və sağlamlıq üzrə işçilərin, onların ixtisaslarının və sertifikatlarının identifikasiyası;
- Tələb olunan işi yerinə yetirmək üçün işçilərin sertifikatları/icazələri/təlimləri;
- Sağlamlıq və təhlükəsizlik qaydalarının pozulmasına dair qeydlər və cavab tədbirləri;
- Qəza və ölüm hallarının qeydləri və səlahiyyətli orqanlara bildirişlər;
- Qanunla tələb olunan işçi müavinətləri qeydi və işçilərin müvafiq proqramlarda iştirakının təsdiqi;
- İş vaxtı və alınan əmək haqqı da daxil olmaqla, işçilərin əmək haqqı hesabatı;
- Təhlükəsizlik komitəsi üzvlərinin adları və iclas protokolları;
- ƏMSS 2-ni əks etdirən şərtlərin daxil edildiyini təsdiqləyən podratçılar və təchizatçılarla əvvəlki müqavilələrin surətləri.

Seçilmiş podratçılarla müqavilələrə Dünya Bankının normativ aktları və Azərbaycan Respublikası qanunvericiliyində nəzərdə tutulduğu kimi ƏMTT müddəaları daxil ediləcək.

Nəzarət üzrə məsləhətçi podratçıların müqavilə razılaşmalarını (öhdəliklər, təmsilçilik və zəmanətlər) yerinə yetirmələrini təmin edərək onların müqavilə üzrə işləyən işçilərə münasibətdə fəaliyyətini idarə edəcək və monitorinqini aparacaq. Bu, layihə və ya iş sahələrinin vaxtaşırı yoxlanılması, təftişlər və/yaxud yerində yoxlamalar və/və ya podratçılar tərəfindən hazırlanmış əməyin idarə edilməsi qeydləri və hesabatlarını əhatə edə bilər. Podratçıların əməyin idarə edilməsinə dair qeydlərinə və hesabatlarına aşağıdakılar daxil ola bilər: (a) üçüncü tərəflər və müqavilə üzrə işləyən işçilər arasında əmək müqavilələri və ya razılaşmaların təmsili nümunəsi; (b) daxil olan şikayətlərin qeydi və onların həlli yolları; (c) ölüm halları və insidentlər barədə məlumat vermək, habelə düzəldici tədbirlərin həyata keçirilməsi də daxil olmaqla, təhlükəsizlik yoxlaması; (d) milli qanunvericiliyə əməl edilməməsi ilə bağlı qeydlər; və (e) layihə üzrə əmək, iş şəraiti və SƏTƏM məsələlərini izah etmək üçün müqavilə üzrə işləyən işçilərə keçilən təlimlərin qeydləri.

12 İLKİN TƏCHİZATÇILAR

Elektrik verilişi xətlərinin ilkin təchizatçıları elektrik ötürücü dirəklər və naqillər istehsal edən şirkətlər olacaq. Bu sektorlarda uşaq əməyi və icbari əməklə bağlı əhəmiyyətli risklər barədə əvvəlcədən xəbərdarlıq edilməyib. Əgər doldurma (beton) materialı tələb olunarsa, yerli zavodlar da ilkin təchizatçı kimi qəbul ediləcək. Yarımstansiyanın ilkin təchizatçıları elektrik kommutasiya avadanlıqları, transformatorlar və digər əsas elektrik avadanlıqları istehsal edən şirkətlər olacaq. Bu sektorların uşaq əməyi və icbari əməyin əhəmiyyətli riskləri ilə əlaqəli olub-olmadığı da məlum deyil. Yerli zavodlar istisna olmaqla, ilkin təchizatçıların yerli və dünya miqyaslı beynəlxalq şirkətlər olması proqnozlaşdırılır.

ƏLAVƏ 1: Layihə işçiləri üçün Davranış Kodeksi

Podratçı tərəfdə, biz [Podratçının adını daxil edin] [İşəgötürənin adını daxil edin] ilə [İşlərin təsvirini daxil edin] haqqında müqavilə bağladıq. Sözügedən işlər [Sahəni və işlərin aparılacağı digər yerləri daxil edin] ərazisində həyata keçiriləcək. Bağladığımız müqavilədə bizdən İşlərlə bağlı ekoloji və sosial riskləri, o cümlədən cinsi istismar, sui-istifadə və seksual qısnama risklərini həll etmək üçün tədbirlər görmək tələb olunur.

Bu Davranış Kodeksi İşlərlə bağlı yaranan ekoloji və sosial risklərə qarşı həyata keçirdiyimiz tədbirlərin tərkib hissəsidir. Kodeks İş Sahəsində və ya İşin aparıldığı digər yerlərdə olan bütün heyətimizə, fəhlələrimizə və digər işçilərimizə şamil edilir. Kodeks həmçinin hər bir subpodratçının işçilərinə və İşlərin həyata keçirilməsində bizə kömək edən digər işçilərə də şamil edilir. Sözügedən şəxslərin hamısı "**Podratçının İşçiləri**" adlanır və bu Davranış Kodeksinə tabedir.

Bu Davranış Kodeksi Podratçının bütün işçilərindən tələb etdiyimiz davranış normalarını müəyyənləşdirir.

İş yerimizdə təhlükəli, qeyri-etik, təhqiramiz və ya zorakı davranışlara yol verilməməli və bütün şəxslər qısnama qorxusu olmadan, şikayət və narazılıqlarını bildirməkdə özlərini sərbəst hiss etməlidirlər.

DAVRANIŞ TƏLƏBLƏRİ

Podratçının işçiləri:

1. xidməti vəzifələrini peşəkarlıqla və vicdanla yerinə yetirməlidir.
2. bu Davranış Kodeksinə və qüvvədə olan bütün qanunlara, qaydalara və digər tələblərə, habelə Podratçının digər işçilərinin və hər hansı digər şəxsin sağlamlığının, təhlükəsizliyinin və rifahının qorunması tələblərinə riayət etməlidir.
3. iş mühitinin təhlükəsizliyini qorunmalı, o cümlədən:
 - a. hər bir şəxsin nəzarəti altında olan iş yerlərinin, mexanizmlərin, avadanlıqların və proseslərin təhlükəsizliyini və sağlamlıq üçün risk yaratmamasını təmin etməli;
 - b. lazımi fərdi mühafizə vasitəsini taxmalı;
 - c. kimyəvi, fiziki və bioloji maddələr və agentlərlə bağlı müvafiq tədbirləri icra etməli; və
 - d. tətbiq olunan fəvqəladə hallara cavab tədbirlərinə əməl etməlidir.
4. iş yerində təhlükəli və ya sağlamlığa zərərli olduğunu düşündüyü vəziyyətlər barədə məlumat verməli və heyatı yaxud da sağlamlığı üçün qaçılmaz təhlükə yaratdığını düşündüyü iş mühitindən uzaqlaşmalıdır.
5. digər əməkdaşlara hörmətlə yanaşmalı və qadınlar, əlillər, miqrant işçilər və ya uşaqlar kimi müəyyən qruplara qarşı ayrı-seçkiliyə yol verməməlidir.
6. Podratçının və ya İşəgötürənin digər işçiləri və ya ətrafdakı icmaların hər hansı üzvünü arzuolunmaz seksual zorakılıq, cinsi fəaliyyətlər istəmək və seksual xarakterli verbal və ya fiziki davranışlar daxil olmaqla, seksual qısnamaya məruz qoymamalıdır.
7. digərinin cinsi istismar edilməsindən maddi gəlir, sosial və ya siyasi mənfəət əldə olunması daxil olmaqla, lakin bununla məhdudlaşmayaraq müəyyən səlahiyyət və ya etimadın cinsi məqsədlərlə faktiki olaraq sui-istifadə edilməsi və ya buna cəhd edilməsi

mənasına gələn cinsi istismara yol verməməlidir. Dünya Bankı tərəfindən maliyyələşdirilən layihələrdə/əməliyyatlarda cinsi istismar halları Bank tərəfindən maliyyələşdirilən Mallara, İşlərə, Konsaltinq və ya Konsaltinq xarakter daşımayan xidmətlərə giriş və ya onlardan faydalanma imkanı cinsi mənfəət güdmək məqsədilə istifadə olunduqda baş verir.

8. vaginal və ya anal bölgəsinə və ya ağız kimi orqanlara cinsiyyət orqanının və ya bədənin digər üzvlərinin fiziki cəhətdən zor tətbiq etməklə və ya digər zorlama yoluyla —az da olsa —penetrasiyası mənasına gələn cinsi zorlamaya yol verməməlidir. Bura həmçinin vaginal və ya anal bölgəsinə cisimlərin daxil edilməsi aiddir. Cinsi zorlamaya həyat yoldaşı tərəfindən zorlanma və anal zorlama/sodomiya daxildir. Bunları törətməyə edilən cəhd zorlama cəhdi kimi qəbul edilir. Bir şəxs iki və ya daha çox şəxs tərəfindən zorlanması dəstə halında zorlama kimi tanınır.
9. arzuolunmaz qeyri-penetrativ fiziki cinsi təmas mənasına gələn cinsi zorakılığa yol verməməlidir. Zorlama cəhdinə, həmçinin istənməyən öpüşmə, cinsiyyət orqanlarına və ya ombalara toxunmanı nümunə kimi göstərmək olar. Əvvəlki nikah halları istisna olmaqla, 18 yaşınadək uşaqlara qarşı hər hansı bir cinsi fəaliyyət qadağan edilir. İşçilər müqavilənin ekoloji və sosial aspektləri, sağlamlıq və təhlükəsizlik məsələləri, o cümlədən cinsi istismar, zorakılıq və təcavüzlə bağlı keçiriləcək müvafiq təlimi tamamlamalıdır.
10. bu Davranış Kodeksinin pozulması barədə bildirməlidir; və
11. bu Davranış Kodeksinin pozulması barədə bizə və ya İşəgötürənə məlumat verən və ya [Layihənin Şikayət [Təmin edilməsi] Mexanizmindən] istifadə edən hər hansı şəxsdən qisas almamalıdır.

NARAHATLIQLARIN BİLDİRİLMƏSİ

Kimse bu Davranış Kodeksinin pozulmasına səbəb ola biləcəyini düşündüyü və ya başqa cür onları narahat edən davranışı müşahidə edərsə, dərhal bu barədə narahatlığını bildirməlidir. Bu, aşağıdakı üsullardan hər hansı biri ilə edilə bilər:

1. [] ünvanına yazmaqla, [] nömrəsi ilə və ya [] ünvanındakı [cinsi istismar və sui-istifadə/seksual qısnama məsələlərinin həllində müvafiq təcrübəyə malik olan Podratçının sosial ekspertinin və ya Müqavilədə belə bir şəxs tələb olunmursa, Podratçının bu kimi məsələləri həll etmək üçün təyin etdiyi başqa şəxsin adını daxil edin] əlaqə saxlayın; və ya
2. Podratçının qaynar xətti (*əgər varsa*) ilə əlaqə saxlamaq üçün [] nömrəsinə zəng edin və mesaj yazın.

İddiaların bildirilməsi Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyində tələb edilmədiyi halda, şəxsin kimliyi məxfi saxlanılacaq. Şikayətlər və ya iddialar anonim formada da edilə bilər və onlara müvafiq qaydada baxılacaqdır. Mümkün pozuntularla bağlı bütün müddəalara ciddi yanaşırıq və araşdırıb onlara qarşı müvafiq tədbirlər görəcəyik. Şəraitdən asılı olaraq iddia edilən hadisə ilə üzləşən şəxsə dəstək olmaqda kömək edə biləcək xidmət təminatçılarında tövsiyələr verəcəyik.

Bu Davranış Kodeksi ilə qadağan edilmiş hər hansı davranışla bağlı narahatlığını vicdanla bildirən hər hansı şəxsə qarşı heç bir qisas tədbiri həyata keçirilməyəcək. Belə qisas tədbiri bu Davranış Kodeksinin pozulması hesab olunacaq.

DAVRANIŞ KODEKSİNİN POZULMASININ NƏTİCƏLƏRİ

Podratçının işçiləri tərəfindən bu Davranış Kodeksində nəzərdə tutulan hər hansı qaydanın pozulması işdən çıxarılma və hüquq-mühafizə orqanlarına mümkün müraciət daxil olmaqla, ciddi nəticələrə səbəb ola bilər.

PODRATÇININ İŞÇİLƏRİNİN NƏZƏRİNƏ:

Anladığım dildə yazılmış bu Davranış Kodeksinin bir nüsxəsini əldə etmişəm. Mən başa düşürəm ki, bu Davranış Kodeksi ilə bağlı hər hansı sualım yaranarsa, aydınlıq gətirmək üçün [*gender əsaslı zorakılığın həllində müvafiq təcrübəyə malik Podratçı məsul şəxsinin adını daxil edin*] ilə əlaqə saxlaya bilərəm.

Podratçının işçisinin adı: [adı daxil edin]

İmza: _____

Tarix (gün, ay, il): _____

Podratçının səlahiyyətli nümayəndəsinin imzası:

İmza: _____

Tarix (gün, ay, il): _____