

Basitleştirilmiş İş Gücü Yönetim Prosedürleri

**4.787,2 kWe / 4 kWp Güneş (Fotovoltaik)
Enerji Santrali Projesi
Karaman Belediyesi**

Yayın Tarihi: 05 Kasım 2024

1. PROJEDEKİ İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Dünya Bankası'nın İşgücü ve Çalışma Koşulları ile ilgili Çevresel ve Sosyal Standardı 2 (ÇSS 2) gerekliliklerine uygun olarak, Karaman Belediyesi'nin 4.787,2 kWe / 4 kWp Güneş (Fotovoltaik) Enerji Santrali Projesi ("alt proje") için basitleştirilmiş bir İYP geliştirilmiştir. İYP, Karaman Belediyesi'nin alt proje kapsamındaki tüm çalışanlarını ilgili riskler ve etkiler doğrultusunda nasıl yöneteceğini ortaya koymaktadır. İYP'nin amaçları şunlardır: alt projeye dâhil olması muhtemel farklı türdeki çalışanları belirlemek; alt proje faaliyetleriyle ilgili iş gücü kaynaklı riskleri ve etkileri belirlemek, analiz etmek ve değerlendirmek; İşgücü ve Çalışma Koşulları ile ilgili ÇSS 2, Toplum Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ÇSS 4 ve yürürlükteki ulusal mevzuat gerekliliklerini karşılamak için prosedürler sunmaktır.

İşgücü Yönetim Prosedürleri, tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya gündelik sözleşmelere bakılmaksızın alt projedeki tüm çalışanlar için geçerlidir. Alt projede yer alacak çalışan türleri aşağıda listelenmiştir:

Proje Kapsamında Çalışacak İşçi Sayısı:

Projede istihdam edilecek toplam işçi sayısı ve farklı işçi türleri aşağıdaki gibidir:

- **Doğrudan çalışanlar:** Proje için doğrudan görevlendirilecek 6 kişi olacaktır. Bunlar 1 yönetici, 3 teknik uzman, 1 mühendis ve 1 İSG uzmanıdır.
- **Sözleşmeli çalışanlar:** Bu proje için toplam 35 kişi sözleşmeli olarak çalıştırılacaktır. İnşaat ekibi; 2 mühendis, 4 şef, 18 işçi (bir alt yüklenici şirketten temin edilecektir), 1 sekreter, 1 muhasebeci, 2 şoför ve 2 idari personelden oluşacaktır. Buna ek olarak, saha denetim danışmanı ekibinde 1 proje yöneticisi, 1 elektrik mühendisi, 1 çevre mühendisi, 1 İSG uzmanı ve 1 sosyal uzman yer alacaktır. Ayrıca, danışmanlık şirketinden 6 inşaat denetim uzmanı kiralanarak toplam iş gücü desteklenecektir.
- **Toplum çalışanları:** Projeye ilişkin şikâyetleri değerlendirmek ve sonuçlandırmak üzere 2 kişi görev yapacaktır.
- **Birincil tedarik çalışanları:** Proje sözleşmelerinin tedarikini sağlamak için 6 kişi çalışacaktır.

Proje Çalışanlarının Özellikleri:

Proje iş gücü, ağırlıklı olarak yerel, çalışma yaşına uygun yetişkinlerden oluşacaktır ve tüm çalışanlar, ulusal iş yasaları ve uluslararası standartlara uygun olarak asgari 18 yaşında olacaktır. Kadınlara istihdam fırsatları yaratmak ve yerel topluluktan işe alımlara öncelik vermek için çaba gösterilecek, böylece yerel ekonomik kalkınma desteklenecek ve iş gücünde kapsayıcılık teşvik edilecektir.

İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması:

İnşaat faaliyetlerinin 9 ay içinde tamamlanması planlanmaktadır. Bu süreçte, saha hazırlığı, inşaat işleri ve ekipman kurulumunu içeren görevler için daha büyük ve geçici bir iş gücü gerekecektir. Bu aşamada, ekipman operatörleri, elektrikçiler, inşaat işçileri ve kalite kontrol personeli gibi farklı nitelikli ve niteliksiz roller yer alacak olup, çalışanlar ağırlıklı olarak proje sahasında bulunacaktır.

İnşaatin tamamlanmasının ardından proje, 30 yıllık bir işletme aşamasına geçecektir. Bu uzun vadeli aşamada, iş gücü ihtiyacı azalacak ve ağırlıklı olarak düzenli bakım, izleme ve işletme için uzmanlaşmış rollere odaklanılacaktır. Bu roller arasında teknisyenler, bakım mühendisleri ve idari personel yer alacak olup, mümkün olduğunca yerel istihdam ve toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek işe alım yapılmasına devam edilecektir.

2. TEMEL POTANSİYEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Alt proje kapsamında belirlenen potansiyel işgücü riskleri aşağıda sıralanmıştır:

Proje Faaliyetleri:

- Çocuk işçiliği veya zorla çalıştırma.
- Güvensiz çalışma ortamı ve kötü çalışma koşulları.
- Şantiye ekipmanlarının kullanımı, bina inşaatında yüksekte çalışma, ağır ekipman ve malzemelerin taşınması sırasında meydana gelebilecek iş kazaları ve yaralanmalar.
- Tehlikeli maddelere maruz kalma riski (toz, çimento, inşaatte kullanılan kimyasallar vb.).

Temel İşgücü Riskleri:

- İşçilerin haklarının ihlali: İşçilerin istihdam koşulları ulusal mevzuat veya Dünya Bankası standartları ile uyumlu olmayabilir.
- İşçilerin haklarının ihlali: İşçilerin ayrımcılığa uğramaması ve eşit fırsatlara sahip olması ulusal mevzuat veya Dünya Bankası standartları ile uyumlu olmayabilir.
- Cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz (CSİ/CT) riskleri.
- Alt proje alanı dışından gelen işçilerin, yerel topluluk üyelerine yönelik CSİ/CT riskleri.
- İşçiler ve topluluklar arasındaki olası çatışmalar.
- İşçilerin yerel olarak istihdam edilmemesi ve sivil çalışmalara farklı bölgelerden gelen işçilerin katılması durumunda, bulaşıcı hastalıkların işçiler arasında veya çevredeki topluluklara yayılma riski.

3. İŞ MEVZUATINA KISA BAKIŞ: ÇALIŞMA KOŞULLARI

4857 sayılı İş Kanunu'na uygun olarak, adil çalışma koşullarını sağlamak amacıyla ulusal mevzuat ve uluslararası standartlarla uyumlu aşağıdaki önlemler uygulanacaktır:

- 18 yaş altındaki bireylerin çalıştırılmasının yasaklanması ve çocuk işçiliğe ilişkin kısıtlamalara uyulması.
- Zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na uygun bir İnsan Kaynakları Politikası oluşturulması.
- İş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç veya din temelinde ayrımcılığın yasaklanması; tüm çalışanlar için eşit fırsat ve adil muamelenin sağlanması.
- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçilerin toplu pazarlık hakkının güvence altına alınması.
- Tüm çalışanlara yazılı iş sözleşmesi sağlanarak iş tanımları, çalışma saatleri, ücretler, haklar ve sorumlulukların şeffaf ve hesap verebilir bir şekilde belirtilmesi.
- İşçilerin işgücü haklarıyla ilgili endişelerini dile getirebilmeleri için etkin ve işlevsel bir Şikayet Mekanizması'na (ŞM) erişimlerinin sağlanması.

4857 sayılı İş Kanunu, sektör veya faaliyet alanı gözetmeksizin tüm işyerlerinde, tüm işverenler, çalışanlar, işveren temsilcileri ve işçi temsilcileri için geçerlidir.

4. İŞ MEVZUATINA KISA BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu bölüm, ulusal iş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili önemli unsurlarını ve bunların Karaman Belediyesi tarafından belirlenen işçi kategorilerine uygulanmasını özetlemektedir. Karaman Belediyesi, projeye katılan tüm çalışanların güvenliğini ve refahını sağlamak amacıyla ulusal İSG düzenlemelerine tam uyum sağlayacaktır.

ÇSS 2'nin 24 ila 30. paragrafları doğrultusunda belediye, farklı iş rolleriyle ilişkili özel riskleri ele alacak kapsamlı İSG önlemleri uygulayacaktır. Bu önlemler, iş kazaları ve yaralanmaların önlenmesi amacıyla tüm işçilerin uygun eğitim ve koruyucu ekipman almasını sağlamayı içermektedir. Ayrıca, Karaman Belediyesi, düzenli İSG denetimleri ve raporlama protokolleri oluşturacak, böylece tehlikelerin hızla belirlenmesi ve giderilmesini mümkün kılacaktır.

Belediye, yasal yükümlülükleri yerine getirmenin ötesinde, güvenlik ve sağlık kültürünü teşvik etmeyi ve böylece iş verimliliğini ve proje başarısını artırmayı amaçlamaktadır. İSG ilkelerini proje yönetiminin her aşamasına entegre ederek, Karaman Belediyesi, projeye katılan herkesin sağlığını ve güvenliğini önceliklendiren bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflemektedir.

5. SORUMLU PERSONEL

Bu bölüm, Karaman Belediyesi ve Karaman Belediyesi Proje Uygulama Birimi'nin (PUB) proje kapsamında çeşitli hususları yönetmedeki rol ve sorumluluklarını açıklamaktadır. Karaman Belediyesi, proje çalışanlarının işe alınması ve yönetilmesinden sorumlu olacak olup, yerel iş kanunlarının ve uluslararası standartların iş gücü genelinde korunmasını sağlayacaktır. PUB, yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin işe alınmasını ve yönetilmesini denetleyerek, tüm sözleşmesel yükümlülüklerin ve kalite standartlarının yerine getirilmesini sağlayacaktır. Ayrıca, PUB, tüm çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği (İSG) protokollerini uygulayacak ve izleyecektir. İş gücünün beceri ve yetkinliklerini artırmak amacıyla belediye tarafından eğitim programları geliştirilecek ve uygulanacaktır. Bunun yanı sıra, Karaman Belediyesi, çalışanların şikayetlerini iletebilmeleri ve çözüm arayabilmeleri için net ve erişilebilir bir süreç sağlayan sağlam bir şikayet mekanizması oluşturacaktır. Bu tedbirler aracılığıyla Karaman Belediyesi ve PUB, tüm proje katılımcıları için adil, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır.

6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Genel Uygulanabilir Prosedürler

Karaman Belediyesi ve yükleniciler, çalışanlarla ilgili aşağıdaki yönergeleri uygulayacaktır:

- İşe alım ve istihdam, ücretlendirme (maaş ve yan haklar dâhil), çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, görev dağılımı, terfi, işten çıkarma veya emeklilik ya da disiplin uygulamaları gibi istihdam ilişkisinin herhangi bir yönüyle ilgili ayrımcılık yapılmayacaktır.
- Taciz, sindirme ve/veya sömürü önlenecek veya uygun şekilde ele alınacaktır.
- Ayrımcılığı gidermek veya belirli bir işe seçimi telafi etmek için alınan özel koruma ve destek önlemleri ayrımcılık olarak değerlendirilmez.
- Hassas alt proje çalışanlarına özel koruma sağlanacaktır.

- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, çalışma saatleri, maaşlar, fazla mesai, ücretlendirme ve yan haklar, yıllık izin ve hastalık izni, doğum izni ve aile izni gibi hakları içeren açık şart ve koşullara sahip iş/istihdam sözleşmeleri sağlayacaktır. Bu Çalışan Yönetim Planı'nda (ÇYP) yer alan Davranış Kuralları tüm alt proje çalışanları için geçerli olacaktır.
- Karaman Belediyesi, Davranış Kurallarına uyumu sağlayacak ve bu kurallar hakkında bilgilendirme/toplumsal farkındalık artırma faaliyetleri düzenleyecektir.
- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) prosedürleri ile salgın hastalıklarla ilgili prosedürlere (aşağıda belirtilmiştir) uyum sağlamasını ve ilgili standartların uygulanmasına yönelik uygun eğitimi almasını temin edecektir.
- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, 18 yaşının altındaki hiçbir kişinin çalıştırılmamasını sağlayacaktır. Tüm çalışanların yaş doğrulaması yükleniciler tarafından yapılacaktır.
- Karaman Belediyesi, yüklenicileri ve iş gücünü mümkün olduğunca yerel düzeyde istihdam edecektir.
- Çalışanlar gönüllü olarak işe alınacaktır ve hiçbir çalışan zorla veya baskı altında çalıştırılmayacaktır.
- Karaman Belediyesi, yukarıdaki gerekliliklere uyumu denetleyip izleyecektir.
- Tüm çalışanlar, cinsel sömürü ve istismar (CSİ) ile ilgili hassas ve ciddi şikayetler de dâhil olmak üzere, işle ilgili şikayetlerini iletebilecekleri Çalışan Şikayet Mekanizması (aşağıda belirtilmiştir) hakkında bilgilendirilecektir..

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Prosedürleri

Bu prosedürün amacı, tüm alt proje çalışanları (sözleşmeli çalışanlar ve toplum çalışanları) ile ev sahibi topluluk için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktır.

- Yüklenici alımları sırasında, Karaman Belediyesi, İSG önlemleri için bütçesel gereklilikleri tekliflerine dâhil etmeleri amacıyla aday yüklenicilere Çevresel ve Sosyal Yönetim Çerçevesi'ni (ÇSÇ) sunacaktır.
- Yüklenici, iş kapsamına uygun bir İSG yönetim sistemi geliştirecek ve sürdürecektir. Bu sistem, aşağıda belirtilen konuların tümünü içermeli ve yerel mevzuat ile Dünya Bankası Grubu Çevresel, Sağlık ve Güvenlik Kılavuzları'nda (WBG EHSG'ler) tanımlanan Uluslararası İyi Sektör Uygulamaları (GIIP) ile uyumlu olmalıdır. Yönetim sistemi, sözleşme süresi boyunca ve bu ÇYP ile tutarlı olmalıdır.
- Yüklenici, çalışma alanındaki tehlikeleri belirleyerek, yerel mevzuat gerekliliklerine ve WBG EHSG'lerine uygun tüm çevresel ve sosyal (Ç&S) risk azaltma önlemlerini uygulayacaktır.
- Yüklenici, alt proje sahasında İSG ile ilgili konuları denetlemek üzere sorumlu bir kişi atayacak ve görev liderleri ile sözleşme yöneticileri için İSG rol ve sorumluluklarını tanımlayacaktır.
- Yüklenici, çalışanların güvensiz veya sağlıksız olduğunu düşündükleri çalışma durumlarını bildirebilecekleri ve hayatlarını veya sağlıklarını tehdit eden acil bir tehlike bulunduğu makul şekilde inandıkları durumlarda işten çekilebilecekleri bir mekanizma oluşturacaktır. Çalışanlar, bu süreçten dolayı misillemeye maruz kalmayacaktır.
- Yüklenici, tehlikeli koşulların veya maddelerin değerlendirilmesine ve planlanmasına dayalı olarak koruyucu ve önleyici tedbirler sağlayacaktır. Kişisel Koruyucu Ekipman (KKE) gerektiğinde, çalışanlara ücretsiz olarak temin edilecektir.
- Yüklenici, çalışanların gürültü, titreşim, sıcaklık, soğuk, buhar, kimyasal maddeler, havada taşınan kirleticiler vb. gibi tehlikeli etkenlere maruz kalmasını değerlendirecek ve yerel mevzuat ile WBG EHSG'lerine uygun kontrol tedbirleri uygulayacaktır.

- Yüklenici, çalışma şartlarına uygun tesisler sağlayacak; kantin, hijyen tesisleri ve dinlenme alanlarına erişimi güvence altına alacaktır. Alt proje çalışanları için konaklama hizmetleri sağlandığında, çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını koruyan ve sosyal/kültürel ihtiyaçlarını karşılayan yönetim politikaları uygulanacaktır.
- Yüklenici, alt proje çalışanlarına uygun eğitim ve işe alım sürecinde bilgilendirme sağlayacak ve İSG konularına ilişkin eğitim kayıtlarını tutacaktır.
- Yüklenici, ÇSÇ rehberliğine uygun olarak mesleki hastalıklar, iş kazaları ve olaylarla ilgili kayıtları tutacak ve raporlayacaktır.
- Yüklenici, iş kazaları, mesleki hastalıklar, sel, yangın, hastalık salgını, işçi huzursuzluğu ve güvenlik tehditleri gibi acil durumlara yönelik önleme, hazırlık ve müdahale düzenlemeleri sağlayacaktır.
- Yüklenici, mesleki yaralanmalar, ölümler, engellilik ve hastalık gibi olumsuz etkiler için yerel düzenleyici gereklilikler ve Uluslararası İyi Sektör Uygulamaları'na uygun çözümler sağlayacaktır.
- Yüklenici, Karaman Belediyesi veya Dünya Bankası tarafından denetlenmek üzere iş sağlığı, güvenliği ve çevre yönetimiyle ilgili tüm kayıtları tutacaktır..

Salgın Hastalık Prosedürleri

- Yükleniciler, mümkün olduğunca yerel çalışanları işe almalıdır.
- Yükleniciler, çalışanlara salgın hastalık belirtileri, bulaşma yolları, korunma yöntemleri (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dâhil) ve belirtiler görülmesi durumunda yapılması gerekenler konusunda, ayrıca burada listelenen politika ve prosedürlere ilişkin eğitim sağlayacaktır. Çalışan eğitimleri düzenli olarak gerçekleştirilmeli ve çalışanlara işlerini nasıl yerine getirmeleri gerektiğine dair net bir anlayış kazandırmalıdır. Eğitimler, hastalanan bir çalışana yönelik ayrımcılık veya önyargıyı ele almalı ve enfeksiyon sonrası işe dönüş sürecine ilişkin bilgi sağlamalıdır.
- Temel yönergelerin ve salgın hastalık belirtilerinin bir özeti, tüm inşaat sahalarında ilgili etnik dillerde metin ve görsellerle birlikte sergilenmelidir.
- Hastalanan veya hastalık belirtileri gösteren çalışanların şantiyeye girişine izin verilmemeli, izole edilmeli ve derhal yerel sağlık kuruluşlarına yönlendirilmelidir.
- Yükleniciler, çalışan konaklama düzenlemelerini gözden geçirerek, bu düzenlemelerin yeterli olup olmadığını ve toplumla teması azaltacak şekilde tasarlanıp tasarlanmadığını değerlendirmelidir.
- Yükleniciler, sosyal mesafeyi koruyabilmek için çalışma düzenlemelerini, görevleri ve çalışma saatlerini gözden geçirmelidir.
- Yükleniciler, çalışanlara uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamalıdır.
- Yükleniciler, çalışma alanlarının belirli noktalarında, sabun, tek kullanımlık kâğıt havlu ve kapalı atık kutuları ile donatılmış el yıkama tesisleri bulundurmmalıdır.
- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, sahadaki salgın hastalıklarla ilgili konularda toplulukla bir iletişim stratejisini birlikte uygulamalıdır.

7. İSTİHDAM YAŞI

To comply with ESS2 requirements and protect young workers, the following guidelines and ÇSS2 gerekliliklerine uyum sağlamak ve genç çalışanları korumak amacıyla proje kapsamında aşağıdaki yönergeler ve prosedürler belirlenmiştir:

Asgari İstihdam Yaşı

- Bu projede istihdam için asgari yaş 18 olarak belirlenmiştir.

Yaş Doğrulama Süreci

- Proje kapsamında çalışacak tüm adaylar, işe alım sürecinin bir parçası olarak yaş doğrulama sürecinden geçecektir.
- Yaş doğrulama için kabul edilen belgeler arasında devlet tarafından verilen kimlikler, doğum belgeleri, okul kayıtları veya yaşı kanıtlayan diğer resmi belgeler bulunmaktadır.
- Belgelerin mevcut olmadığı durumlarda, adaylardan bir yasal vasi veya topluluk liderinden yaşlarını doğrulayan tanıklık beyanı sunmaları istenebilir.

Reşit Olmayan Çalışanların Tespiti Durumunda Uygulanacak Prosedür

- Projede asgari yasal yaşın altındaki çalışanların tespit edilmesi halinde aşağıdaki adımlar derhal atılacaktır:
 - Yaş doğrulama tamamlanana kadar çalışanın istihdamı askıya alınacaktır.
 - Çalışanın refahını sağlamak ve istihdamdan çıkış sürecini yönetmek amacıyla yerel çocuk refahı yetkilileriyle iş birliği yapılacaktır.
 - Gelecekte benzer durumların önüne geçmek için işe alım prosedürleri detaylı bir şekilde gözden geçirilecektir.
 - Olay, iç prosedürler ve yerel çalışma otoritesi gibi harici yetkililere uygun şekilde belgelenerek raporlanacaktır.

Asgari Yaş ile 18 Yaş Arasındaki Çalışanlar İçin Risk Değerlendirmesi

- Asgari yaş ile 18 yaş arasındaki çalışanlar için, görevlerinin tehlike içermediğini ve ÇSS2'ye uygun olduğunu sağlamak amacıyla risk değerlendirmesi yapılacaktır.
- Değerlendirme; çalışma ortamı, çalışma saatleri, tehlikeli ekipman veya maddelere maruz kalma durumu ve fiziksel iş yükü gibi faktörleri içerecektir.
- Genç çalışanları izlemek ve desteklemek amacıyla, gözetmenlere özel eğitim verilecek ve güvenlik standartlarına tam uyum sağlanacaktır.

ÇSS2'ye Uygunluk (Paragraflar 17-19)

- Bu plan, genç çalışanların istismara açık veya tehlikeli çalışma koşullarından korunmasını sağlamak amacıyla ÇSS2 standartlarına uygun olarak hazırlanmıştır.

8. ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Türk iş kanunları ve proje özelindeki gerekliliklere uygun olarak aşağıdaki şartlar ve koşullar uygulanacaktır:

1. Ücretler, Çalışma Saatleri ve Yan Haklar

- **Ücretler:** Projedeki ücretler, Türk asgari ücret düzenlemeleri ve ilgili sektörel anlaşmalara uygun olarak belirlenmektedir. Mümkün olduğu durumlarda, nitelikli çalışanları çekmek ve elde tutmak için asgari ücretin üzerinde rekabetçi oranlar sunulacaktır. Ücretlendirme adil ve şeffaf bir şekilde yapılacak, sektör standartlarına ve proje gerekliliklerine uygun olarak sağlanacaktır.
- **Fazla Mesai Ücreti:** Fazla mesai ücreti, Türk iş kanunu uyarınca normal saatlik ücretin 1,5 katı olarak ödenecektir.
- **Yemek ve Ulaşım Desteği:** Proje kapsamında, çalışanlara yemek yardımı sağlanacak ve gerekli görülen durumlarda iş yerine ulaşım desteği verilecektir.

2. Maksimum Çalışma Saatleri

- **Standart Çalışma Saatleri:** Proje, haftalık maksimum 45 saatlik çalışma süresini belirleyen Türk İş Kanunu'na uygun şekilde yönetilecektir.
- **Günlük Çalışma Saatleri:** Çalışanlar, belirli istisnalar dışında günde en fazla 9 saat çalışabilecektir.

- **Dinlenme Süreleri:** Çalışanlara, yasal gereklilikler doğrultusunda haftada en az 24 saatlik kesintisiz dinlenme süresi verilecektir. Genellikle bu süre pazar gününe denk getirilecektir.

3. Toplu İş Sözleşmeleri

- **Toplu İş Sözleşmeleri (TİS):** Projenin, bir Toplu İş Sözleşmesi'nin (TİS) kapsadığı bir sektörde faaliyet göstermesi durumunda, söz konusu sözleşmelere tam uyum sağlanacaktır. Çalışanlar, ilgili TİS'e erişim sağlayabilecek ve bu sözleşmeler kapsamında belirlenen maaş düzenlemeleri, yan haklar ve izin hakları uygulanacaktır.
- **Sendika Temsiliyeti:** Çalışanlar, Türk yasaları tarafından korunan sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir. Proje yönetimi, çalışanların endişelerini hızlıca ele almak için sendika temsilcileriyle açık iletişim kanalları sürdürecektir.

4. Diğer Özel Şartlar ve Koşullar

- **İzin Hakları:** Çalışanlar, hizmet sürelerine bağlı olarak Türk iş kanunlarında belirtilen yıllık izin haklarından yararlanacaktır (örneğin, bir yıl hizmet sonrası 14 gün yıllık izin hakkı).
- **Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri:** Tüm çalışanlara kapsamlı sağlık ve güvenlik eğitimi verilecektir. Gerekli kişisel koruyucu ekipmanlar (KKE) temin edilecek ve güvenlik protokollerine sıkı sıkıya uyulacaktır.
- **Şikayet Mekanizması:** Çalışanların şikayetlerini isimsiz bir şekilde ve misilleme korkusu olmadan iletebileceği bir şikayet mekanizması oluşturulacaktır.
- **İşten Çıkarma ve Kıdem Tazminatı:** İşten çıkarma prosedürleri, kıdem tazminatı ve nihai ödeme, çalışanların adil bir şekilde muamele görmesini sağlamak amacıyla Türk yasalarına tam uyum içinde yürütülecektir.
- **Çalışan Konaklamaları:** Çalışanlara sağlanan konaklamalar; temiz içme suyu, hijyenik yataklar, tuvalet ve duşlar, aydınlatılmış ve havalandırılmış odalar, kişisel eşyalar için kilitli dolaplar, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırım koruma sistemleri ile donatılacaktır. Ayrıca mutfak ve yemek alanları sağlanacak, kadın ve erkek çalışanlar için ayrı tesisler tahsis edilecektir. Yükleniciler, Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından yayımlanan "Çalışan Konaklamaları: Süreçler ve Standartlar Rehberi" ile tam uyum sağlamakla yükümlüdür.

Bu şartlar ve koşullar, hem Türk iş standartlarına hem de ÇSS2 gerekliliklerine uygun olarak çalışanların haklarını ve refahını ön planda tutmayı amaçlamaktadır.

9. ŞİKAYET MEKANİZMASI

Alt proje çalışanları için aşağıda belirtilen süreç doğrultusunda özel bir Çalışan Şikayet Mekanizması (Çalışan ŞM) oluşturulacaktır. Bu mekanizma, doğrudan ve sözleşmeli çalışanların endişelerinin kültürel olarak uygun yöntemlerle ele alınmasını dikkate almaktadır. Şikayet ve endişelerin belgelenmesine yönelik süreçler belirlenmiş olup, sorunların çözülmesi için zaman taahhütleri de tanımlanmıştır. Çalışanlar, işe alım süreçlerinde ilgili Çalışan ŞM hakkında bilgilendirilecek ve sözleşmelerinde, şikayetlerini iletme hakları, gizlilikleri ve işverenden herhangi bir misillemeye karşı korunmaları belirtilmiş olacaktır.

Rutin Şikayetler

Çalışan ŞM süreci aşağıdaki gibidir:

- Herhangi bir çalışan, şikayetini şahsen, telefonla, kısa mesaj yoluyla, posta veya e-posta ile (gerekirse anonim olarak) yükleniciye iletebilir. Yüklenici, bilgi ve şikayetlerin ilk odak noktasıdır. Şikayetçinin veya yüklenicinin, şikayetin alınmasından itibaren bir hafta içinde tatmin edici bir çözüm sağlaması durumunda, olay ve çözüm kayıt altına alınacak ve aylık olarak Alt Proje Koordinatörü'ne (PUB) rapor edilecektir.
- Şikayet bir hafta içinde çözülmezse, yüklenici (veya şikayetçi doğrudan) konuyu sosyal odak kişisine iletacaktır. Sosyal odak kişisi, şikayeti ele alarak çözmeye çalışacak ve özellikle salgın hastalık bulaşmasını önlemek için gerekli KKD eksikliği gibi kişiye zarar verebilecek veya maruziyet oluşturabilecek acil konular için mümkün olan en kısa sürede çalışanı bilgilendirecektir. Acil olmayan şikayetlerde, sosyal odak kişisi şikayetleri iki hafta içinde çözmeyi hedefleyecektir. Sosyal odak kişisi tarafından tatmin edici bir şekilde çözülen şikayetler, kayıt altına alınacak ve düzenli raporlama kapsamında alt proje koordinatörüne aylık olarak bildirilecektir. Şikayetin çözülmemesi durumunda, sosyal odak kişisi konuyu ek işlem veya çözüm için Karaman Belediyesi PUB Koordinatörüne yönlendirecektir.

Her şikayet kaydına, yıl, sıralama ve şikayetin alındığı ilçe bilgilerini içeren benzersiz bir numara atanacaktır. Şikayet kayıtları (mektup, e-posta, görüşme kaydı) elektronik veya fiziksel olarak bir arada saklanmalıdır. PUB'nin sosyal odak kişisi, tüm şikayetleri aylık olarak gözden geçirerek ortaya çıkan ortak sorunları analiz etmekten ve yanıtlamaktan sorumlu olacaktır. Ayrıca, Çalışan ŞM'nin gözetimi, izlenmesi ve raporlanmasından da sorumlu olacaktır.

Ciddi Şikayetler

Bir çalışan, iş yerinde taciz, korkutma, kötü muamele, şiddet, ayrımcılık veya adaletsizlik gibi ciddi bir kötü muameleye maruz kalırsa, durumu sözlü veya yazılı olarak doğrudan yükleniciye veya Karaman Belediyesi'ne farklı seviyelerde bildirebilir. Yüklenici, vakayı derhal Karaman Belediyesi'ne iletacaktır. Karaman Belediyesi, şikayetçinin gizliliğini ve anonimliğini koruyarak vakayı derhal inceleyecektir.

Alt projenin etkinliği sağlandıktan sonra, Karaman Belediyesi ciddi şikayetler için bir veya daha fazla Odak Kişi atayacaktır. Bu kişiler, ciddi şikayetleri inceleme, ilgili yasalar ve yönetmelikler ile Dünya Bankası standartları, özellikle şikayet bildiren kişilerin hakları konularında eğitim alacaktır. Karaman Belediyesi ve Dünya Bankası, kültürel olarak duyarlı ve yerel olarak uygun roller, sorumluluklar ve prosedürler geliştirecektir.

Doğrudan çalışanlar veya kamu görevlileri ciddi bir şikayete sahip olduğunda, sözlü veya yazılı olarak doğrudan Ciddi Şikayetler Odak Kişisi ile iletişime geçebilirler.

Alınan tüm şikayetler dosyalanacak ve gizli tutulacaktır. İstatistiksel amaçlarla vakalar anonimleştirilecek ve kişilerin kimliklerinin belirlenmesini önlemek için toplu şekilde ele alınacaktır.

10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Bu prosedürün amacı, Karaman Belediyesi'nin Yüklenici İş Gücü Yönetim Planı'na (İYP) uyumsuzluk durumunda yüklenicilere yönelik denetim ve yaptırım yetkisini güvence altına almaktır..

- Karaman Belediyesi, yükleniciyi İYP'nin etkin şekilde uygulanmasına ilişkin gereklilikler hakkında bilgilendirmek amacıyla ilgili belgeleri sağlayacaktır.

- Karaman Belediyesi, ÇSYÇ, İYP ve diğer ilgili belgelerin hükümlerini ihale dokümanlarının teknik şartname bölümüne dahil edecektir. Yükleniciler, bu şartlara uymak zorunda olacaktır.
- Yüklenici, çalışanları Davranış Kuralları konusunda bilinçlendirecektir.
- Yüklenici, İSG ve Acil Durum Hazırlık prosedürlerine ilişkin kanıt sunacaktır.
- Karaman Belediyesi, yüklenicinin Ç&S performansını düzenli saha ziyaretleriyle, yüklenici raporları veya mevcut olduğunda harici izleme/gözetim danışmanları aracılığıyla izleyecektir. Uygun durumlarda, Karaman Belediyesi yüklenicinin ödemesini durdurabilir veya İYP'ye yönelik önemli bir uyumsuzluk, örneğin Karaman Belediyesi'ne olay ve kazaları bildirmeme gibi durumlarda, düzeltici eylem uygulanana kadar diğer sözleşmesel yaptırımları devreye alabilir..

11. TOPLUM ÇALIŞANLARI

Toplum çalışanları, Karaman ilçesinde ikamet eden ve alt proje kapsamında istihdam edilen kişileri kapsamaktadır. Bu prosedürün amacı, toplum çalışanlarının gönüllü olarak çalışmasını ve istihdam şartlarını kabul etmelerini sağlamaktır. Karaman Belediyesi PUB ve yükleniciler, toplum çalışanlarıyla ilgili aşağıdaki yönergeleri uygulayacaktır:

- Karaman Belediyesi, tüm alt proje faaliyetlerinde geçerli olacak standart çalışma saatleri, ücret sistemleri (işin türüne bağlı olarak), ödeme yöntemleri, ödeme zamanlamaları ve toplum çalışanları için Davranış Kurallarını geliştirecektir.
- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, toplum çalışanlarının işe alım koşullarına topluluk üyelerinin rıza gösterdiği topluluk toplantılarını istişare etmeli ve belgelemelidir. Anlaşma, işin niteliği, çalışma saatleri, yaş kısıtlamaları (18 yaş ve üstü), ücret miktarı, ödeme yöntemi, ödeme zamanlaması ve toplantı kararlarının bireysel veya temsilci imzasını içermelidir.
- Yükleniciler, istihdam koşullarını topluluk toplantılarında görüşecek, açıklayacak, müzakere edecek ve belgeleyerek, her toplum çalışanının bu toplantının katılım listesine imza atarak onayını göstermesini sağlayacaktır.
- Karaman Belediyesi ve yükleniciler, toplum çalışanlarını temel İş Gücü Yönetim Planı (İYP) konularında, Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) / Cinsel Taciz (CT), İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG), salgın hastalıklar, ekipman güvenliği ve kaldırma teknikleri ile ilgili konularda ve ilgili şikayet mekanizmaları hakkında eğitecektir.

12. BİRİNCİL TEDARİK ÇALIŞANLARI

Bu prosedürün amacı, alt proje kapsamında iş gücü ile ilgili riskleri, özellikle çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve ciddi güvenlik sorunlarını yönetmektir. Karaman Belediyesi ve tüm yükleniciler aşağıdaki önlemleri alacaktır:

- Yasal olarak kurulmuş tedarikçilerden malzeme temin edilecektir.
- Mümkün olduğu ölçüde, tedarikçilerin yaş doğrulaması yaptığını, çalışanları zorla veya baskı yoluyla çalıştırmadığını ve temel İSG sistemlerini sürdürdüğünü doğrulamak için durum tespiti yapılacaktır..

13. DAVRANIŞ KURALLARI

- Kadınlara, çocuklara (18 yaş altı) ve erkeklere, etnik köken, dil, din, siyasi görüş, sosyal köken, vatandaşlık durumu, mal varlığı, engellilik, doğum veya diğer statülerine bakılmaksızın saygılı davranın.
- Kadınlara, çocuklara ve erkeklere yönelik uygunsuz, taciz edici, aşağılayıcı, cinsel olarak kışkırtıcı, küçük düşürücü veya kültürel olarak uygun olmayan dil veya davranışlardan kaçının.
- Toplum üyeleriyle cinsel faaliyette bulunmayın.
- Cinsel hizmet talebinde bulunmayın veya küçük düşürücü, aşağılayıcı ya da istismara dayalı herhangi bir davranışta bulunmayın.
- Çalışma alanının çevresindeki topluluk üyeleriyle para karşılığında cinsel ilişki kurulmasına yol açacak herhangi bir faaliyette bulunmayın.
- Herhangi bir çalışanın bir başka kişiye yönelik Cinsel Sömürü ve İstismar (CSİ) / Cinsel Taciz (CT) şüphesi veya fiili durumu ile bu Davranış Kurallarının ihlallerini Çalışan ŞM aracılığıyla bildirin.
- Bilgisayarları, cep telefonlarını, video ve dijital kameraları uygun şekilde kullanın ve kadınları, çocukları veya savunmasız kişileri bu araçlar üzerinden istismar etmek veya taciz etmek için kullanmayın.
- Tüm ilgili yerel mevzuata uyun.
- Yukarıda belirtilen yasaklı faaliyetlere katılmak, iş akdinin feshi, cezai sorumluluk ve/veya diğer yaptırımlara neden olabilir.