

Sadeleştirilmiş İşgücü Yönetim Prosedürleri

**Afyonkarahisar Belediyesi
3180 kWp / 3000 kWe Güneş (Fotovoltaik)
Enerji Santrali Projesi**

Yayın Tarihi: Kasım 2024

1. PROJEDE İŞGÜCÜ KULLANIMINA GENEL BAKIŞ

Dünya Bankası'nın Çevresel ve Sosyal Standardı 2 (ÇSS 2) – İşgücü ve Çalışma Koşulları gereklilikleri doğrultusunda, Afyonkarahisar Belediyesi'nin 3180 kWp / 3000 kWe Güneş (Fotovoltaik) Enerji Santrali Projesi ("alt proje") için sadeleştirilmiş bir İYP hazırlanmıştır. Bu İYP, Afyonkarahisar Belediyesi'nin alt projeye ilişkin tüm çalışanları nasıl yöneteceğini ve bu kapsamda ortaya çıkabilecek risk ve etkilerin nasıl ele alınacağını ortaya koymaktadır. İYP'nin amaçları şunlardır: alt projeye dahil olması muhtemel farklı çalışan türlerini belirlemek; alt proje faaliyetlerine ilişkin işgücüyle ilgili risk ve etkileri belirlemek, analiz etmek ve değerlendirmek; İşgücü ve Çalışma Koşulları konulu ÇSS 2, Toplum Sağlığı ve Güvenliği konulu ÇSS 4 ve yürürlükteki ulusal mevzuat gereklerini karşılayacak prosedürler sunmak.

İşgücü Yönetim Prosedürleri, sözleşmeleri tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici veya gündelik olsun tüm alt proje çalışanlarına uygulanmaktadır. Alt projeye dahil olacak çalışan türleri aşağıda listelenmiştir:

Proje Çalışanlarının Sayısı: Projede çalıştırılması planlanan toplam çalışan sayısı ve çalışan türleri:

- **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 kapsamında toplam 32 kişi sözleşmeli olarak çalışacaktır. İnşaat ekibi; 2 mühendis, 4 şef, 15 işçi (bir taşeron şirketten alt yüklenici olarak temin edilecektir), 1 sekreter, 1 muhasebeci, 2 şoför ve 2 idari personelden oluşacaktır. Ayrıca, saha gözetim müşavir ekibi; 1 proje müdürü, 1 elektrik mühendisi, 1 çevre mühendisi, 1 İSG uzmanı ve 1 sosyal uzmandan oluşacaktır. Buna ek olarak, toplam iş gücüne destek sağlamak üzere bir danışmanlık firmasından 6 inşaat gözetim uzmanı kiralanacaktır.
- **Toplum çalışanları** – Proje ile ilgili şikayetlerin değerlendirilmesi ve sonuçlandırılması amacıyla 2 kişi çalışacaktır.
- **Öncelikli tedarik çalışanları** – Proje sözleşmelerini tedarik etmek üzere 5 kişi çalışacaktır.

Proje Çalışanlarının Özellikleri: Proje iş gücü esas olarak, yasal çalışma yaşında olan yerel ve yetişkin çalışanlardan oluşacaktır ve tüm çalışanlar, ulusal işgücü yasaları ve uluslararası standartlar doğrultusunda 18 yaşın üzerindeki asgari yasal yaş kriterini karşılayacaktır. Kadınlar için istihdam fırsatlarının yaratılması ve yerel topluluktan işe alıma öncelik verilmesi yönünde çaba gösterilerek, yerel ekonomik kalkınmanın desteklenmesi ve iş gücünde kapsayıcılığın teşvik edilmesi hedeflenmektedir.

İşgücü Gereksinimlerinin Zamanlaması: İnşaat faaliyetlerinin 8 ay içinde tamamlanması planlanmakta olup, saha hazırlığı, inşaat işleri ve ekipman kurulumları gibi görevler için geçici olarak daha büyük bir iş gücüne ihtiyaç duyulacaktır. Bu aşama; ekipman operatörleri, elektrikçiler, inşaat işçileri ve kalite kontrol personeli gibi çeşitli vasıflı ve vasıfsız rolleri içerecek olup, bu çalışanlar esas olarak proje sahasında yer alacaktır.

İnşaatın ardından, projenin 30 yıl süreceği öngörülen işletme aşamasına geçilecektir. Bu uzun vadeli aşamada, iş gücü ihtiyacı azalacak ve düzenli bakım, izleme ve işletme faaliyetleri için

uzmanlaşmış rollere odaklanılacaktır. Bu roller; teknisyenler, bakım mühendisleri ve idari personeli içerecek olup, mümkün olduğunca yerel istihdam ve cinsiyet kapsayıcılığı esas alınmaya devam edilecektir.

2. POTANSİYEL TEMEL İŞGÜCÜ RİSKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Alt proje kapsamında aşağıdaki potansiyel işgücü riskleri belirlenmiştir:

Proje Faaliyetleri:

- Çocuk işçi veya zorla çalıştırma kullanımı.
- Güvensiz çalışma ortamı ve yetersiz çalışma koşulları.
- İnşaat ekipmanlarının kullanımı, bina inşaatında yüksekte çalışma ve ağır ekipman ve malzeme taşıma sırasında yaşanabilecek iş kazaları ve yaralanmalar.
- Zararlı maddelere maruz kalma riskleri (toz, çimento, inşaatlarda kullanılan kimyasallar vb.)

Temel İşgücü Riskleri:

- Çalışan haklarının ihlali: Çalışanların istihdam şart ve koşulları, ulusal mevzuat veya Dünya Bankası standartları ile uyumlu olmayabilir.
- Çalışan haklarının ihlali: Ayrımcılık yasağı ve eşit fırsat ilkesi, ulusal mevzuat veya Dünya Bankası standartları ile uyumlu olmayabilir.
- Çalışanlara yönelik cinsel sömürü ve istismar/cinsel taciz (CSİ/CT) riskleri.
- Alt proje alanı dışından gelen çalışanlardan kaynaklı topluluk üyelerine yönelik CSİ/CT riskleri.
- Çalışanlar ile yerel topluluklar arasında çatışmalar yaşanması.
- Çalışanlar arasında veya yakındaki topluluklarda salgın hastalıkların yayılması, özellikle çalışanlar yerel halktan değilse ve şantiye sahalarına başka yerlerden geliyorsa ya da çalışma ve konaklama alanlarında salgın hastalıklara özel önlemler uygulanmıyorsa.

3. İŞGÜCÜ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: ŞARTLAR VE KOŞULLAR

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

- 18 yaşın altındaki bireylerin çalıştırılmasının yasaklanması ve çocuk işçiliğinin önlenmesi.
- Zorla çalıştırma uygulamalarının ortadan kaldırılması ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na uygun bir İnsan Kaynakları Politikasının oluşturulması.
- İş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi görüş, felsefi inanç veya din temelinde ayrımcılığın yasaklanması; tüm çalışanlar için eşit fırsat ve adil muamelenin sağlanması.
- 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında toplu pazarlık hakkının güvence altına alınması.

- Tüm çalışanlara, iş tanımı, çalışma saatleri, ücretler, haklar, yükümlülükler ve sosyal hakların ayrıntılarını içeren yazılı iş sözleşmeleri sağlanarak şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanması.
- Çalışanların işgücü haklarına yönelik her türlü endişe veya ihlali dile getirebileceği etkili ve işlevsel bir Şikayet Mekanizması'na erişimin sağlanması.

4857 sayılı İş Kanunu, tüm işyerlerinde geçerli olup; faaliyet alanı veya sektörü fark etmeksizin tüm işverenleri, çalışanları, işveren temsilcilerini ve işçi temsilcilerini kapsamaktadır.

4. İŞGÜCÜ MEVZUATINA KISA BİR GENEL BAKIŞ: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Bu bölüm, Afyonkarahisar Belediyesi'nin girişimleri özelinde, 1. Bölüm'de tanımlanan farklı çalışan kategorilerine uygulanan ulusal işgücü mevzuatına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) hükümlerinin temel unsurlarını vurgulamaktadır. Afyonkarahisar Belediyesi, projeye dahil olan tüm çalışanların güvenliği ve refahı için ulusal İSG düzenlemelerine bağlı kalmayı taahhüt etmektedir.

ÇSS 2'nin 24 ila 30. paragrafları doğrultusunda, belediye, tehlikeli faaliyetleri içerebilecek farklı iş rolleriyle ilgili özel riskleri ele alan kapsamlı İSG önlemleri uygulayacaktır. Bu kapsamda, tüm çalışanlara uygun eğitim ve koruyucu ekipman sağlanarak iş kazaları ve yaralanma risklerinin azaltılması hedeflenmektedir. Ayrıca, Afyonkarahisar Belediyesi, İSG koşullarının düzenli olarak izlenmesini ve raporlanmasını sağlayacak protokoller oluşturacaktır; bu sayede potansiyel tehlikelerin zamanında belirlenmesi ve ortadan kaldırılması sağlanacaktır. Belediyenin İSG'ye yönelik taahhüdü yalnızca yasal yükümlülükleri yerine getirmekle kalmayacak, aynı zamanda tüm çalışanlar arasında sağlık ve güvenlik kültürünü de teşvik edecek, böylece verimlilik ve proje başarısı artırılacaktır. Afyonkarahisar Belediyesi, İSG ilkelerini proje yönetiminin her aşamasına entegre ederek, projeye dahil olan tüm bireylerin sağlığı ve güvenliğini önceliklendiren güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflemektedir.

5. SORUMLU PERSONEL

Bu bölüm, Afyonkarahisar Belediyesi ile Afyonkarahisar Belediyesi Proje Uygulama Birimi'nin (PUB) projenin çeşitli yönlerini yönetmedeki rol ve sorumluluklarını ortaya koymaktadır. Afyonkarahisar Belediyesi, proje çalışanlarının işe alınmasından ve yönetilmesinden sorumlu olacak; yerel işgücü mevzuatı ve uluslararası standartların iş gücü genelinde uygulanmasını sağlayacaktır. PUB, yüklenicilerin ve alt yüklenicilerin işe alınması ve yönetimini denetleyecek; tüm sözleşmesel yükümlülüklerin ve kalite standartlarının yerine getirilmesini sağlayacaktır. Ayrıca, PUB, tüm çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere iş sağlığı ve güvenliği (İSG) protokollerini uygulayacak ve izleyecektir. Belediyenin iş gücünün beceri ve yetkinliklerini geliştirmek amacıyla eğitim programları geliştirilecek ve yürütülecektir. Ayrıca, Afyonkarahisar Belediyesi, çalışanların şikâyetlerini dile getirebileceği ve çözüm arayabileceği net ve erişilebilir bir süreç sağlayan sağlam bir çalışan şikâyet mekanizması kuracaktır. Bu tedbirler yoluyla, Afyonkarahisar Belediyesi ve PUB, proje katılımcıları için adil, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlamaktadır.

6. POLİTİKALAR VE PROSEDÜRLER

Genel Uygulanabilir Prosedürler

Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler, çalışanlarla ilişkilerinde aşağıdaki yönergeleri uygulayacaktır:

- İstihdam ilişkisinin herhangi bir yönü bakımından ayrımcılık yapılmayacaktır. Bu kapsamda; işe alım ve istihdam, ücretlendirme (ücret ve yan haklar dahil), çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, iş görevlendirmesi, terfi, iş akdinin sona erdirilmesi veya emeklilik ile disiplin uygulamaları yer almaktadır.
- Taciz, yıldırma ve/veya istismar önlenerek veya uygun şekilde ele alınacaktır.
- Ayrımcılığı gidermek veya belirli bir işe yönelik özel koruma ve destek önlemleri ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir.
- Hassas alt proje çalışanlarına özel koruma sağlanacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler; çalışma süresi, ücretler, fazla mesai, tazminat ve sosyal haklar, yıllık izin ve hastalık izni, doğum izni ve aile izni gibi hakları içeren açık şart ve koşulları bulunan iş/istihdam sözleşmeleri sağlayacaktır. Bu İYP’de yer alan Etik Davranış Kuralları, tüm alt proje çalışanları için geçerli olacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi, Etik Davranış Kuralları’na uygunluğu sağlayacak ve bu kurallara ilişkin bilgilendirme/toplantılar düzenleyecektir.
- Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler, işin niteliğine uygun standartların uygulanmasına ilişkin çalışanların uygun şekilde eğitildiğinden emin olmak suretiyle, iş sağlığı ve güvenliği prosedürleri ile salgın hastalıklara özgü prosedürlere uyulmasını sağlayacaktır (aşağıya bakınız).
- Afyonkarahisar Belediyesi ve istihdam edilen yükleniciler, 18 yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmamasını sağlayacaktır. Tüm çalışanların yaş doğrulaması yükleniciler tarafından yapılacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi, mümkün olan ölçüde yerel düzeyde yüklenici ve işgücü temin edecektir.
- Çalışanlar gönüllü olarak işe alınacak ve hiçbir çalışan zorla veya baskıyla çalıştırılmayacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi, yukarıda belirtilen gerekliliklere uyulmasını denetleyecek ve izleyecektir.
- Tüm çalışanlara, CSİ/CT gibi hassas ve ciddi şikayetler de dâhil olmak üzere, işle ilgili şikayetlerini iletebilecekleri Çalışan Şikayet Mekanizması hakkında bilgi verilecektir (aşağıya bakınız).

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Prosedürleri

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

- Yüklenici alımları kapsamında, Afyonkarahisar Belediyesi, EÇSYÇ’yi potansiyel yüklenicilere sağlayacak ve yükleniciler de İSG önlemleri için bütçe gerekliliklerini tekliflerine dahil edecektir.
- Yüklenici, iş kapsamıyla uyumlu ve bu İYP ile tutarlı olacak şekilde, aşağıda listelenen konuları içeren ve yerel mevzuat ile Uluslararası İyi Sektör Uygulamaları’na (DB Grubu ÇSGK tarafından tanımlandığı şekliyle) uygun önlem ve prosedürleri kapsayan bir İSG

yönetim sistemi geliştirecek ve sürdürecektir. Yönetim sistemi, sözleşme süresi ile uyumlu olmalıdır.

- Yüklenici, işyeri tehlike tanımlamasını gerçekleştirecek ve yerel mevzuat gerekleri ile DB Grubu ÇSGK uyarınca geçerli tüm Ç&S risk azaltma önlemlerini uygulayacaktır.
- Yüklenici, alt proje sahasında İSG ile ilgili konuların gözetiminden sorumlu bir personel atayacak ve görev liderleri ile sözleşme yöneticileri için İSG rol ve sorumluluklarını tanımlayacaktır.
- Yüklenici, çalışanların güvenli veya sağlıklı olmadığını düşündükleri iş durumlarını bildirebilecekleri süreçleri oluşturmalı ve hayatı veya sağlığı açısından acil ve tehlike arz ettiğine makul gerekçeyle inandıkları bir iş ortamından çekilmeleri durumunda herhangi bir yaptırıma uğramayacakları güvence altına alınmalıdır.
- Yüklenici, risk değerlendirmesi ve planına dayanarak, tehlikeli durum veya maddelerin değiştirilmesi, ikame edilmesi veya ortadan kaldırılmasını içeren önleyici ve koruyucu önlemler sağlayacaktır. İşe özel KKE gerektiği durumlarda, bu ekipmanlar çalışanlara ücretsiz olarak temin edilecektir.
- Yüklenici, çalışanların zararlı etmenlere (gürültü, titreşim, sıcaklık, soğuk, buhar, kimyasal maddeler, havada taşınan kirleticiler vb.) maruziyetini değerlendirecek ve yerel düzenlemeler ile DB ÇSGK'ya uygun yeterli kontrol önlemleri alacaktır.
- Yüklenici, çalışma koşullarına uygun tesisler sağlayacaktır; bu tesisler yemekhane, hijyen alanları ve uygun dinlenme alanlarına erişimi içerecektir. Alt proje çalışanları için konaklama hizmeti sağlandığı durumlarda, çalışanların fiziksel, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetlere erişimi veya bu hizmetlerin sağlanmasını temin etmek, ayrıca sağlık, güvenlik ve refahı korumak ve teşvik etmek üzere, konaklama yönetimi ve kalitesi ile ilgili politikalar oluşturulacak ve uygulanacaktır.
- Yüklenici, alt proje çalışanları için uygun İSG konulu eğitim/oryantasyon sağlayacak ve eğitim kayıtlarını tutacaktır.
- Yüklenici, iş kazaları, meslek hastalıkları ve olayları EÇSYÇ rehberine uygun şekilde belgeleyecek ve raporlayacaktır.
- Yüklenici, iş kazaları, meslek hastalıkları, sel, yangın, salgın hastalık, iş gücü huzursuzluğu ve güvenlik olayları gibi acil durumlara yönelik önleme, hazırlık ve müdahale düzenlemeleri sağlayacaktır.
- Yüklenici, mesleki yaralanmalar, ölümler, sakatlık ve hastalık gibi olumsuz etkiler için yerel düzenleyici gereklilikler ve Uluslararası İyi Sektör Uygulamaları doğrultusunda çözüm yolları sunacaktır.
- Yüklenici, Afyonkarahisar Belediyesi veya Dünya Bankası tarafından yapılacak denetimler için sağlık, güvenlik ve çevre yönetimine ilişkin faaliyet kayıtlarını tutacaktır.

Salgın Hastalık Prosedürleri

- Yükleniciler, mümkün olan ölçüde yerel iş gücünü istihdam etmelidir.
- Yükleniciler, tüm çalışanlara; salgın hastalık belirtileri ve belirtilerin nasıl yayıldığı, kendilerini nasıl koruyabilecekleri (düzenli el yıkama ve sosyal mesafe dâhil), belirtiler kendilerinde veya başkalarında görülürse ne yapılması gerektiği ve burada listelenen politika ve prosedürler hakkında eğitim vermelidir. Eğitim düzenli olarak yapılmalı; çalışanlara iş görevlerini nasıl yerine getirmeleri gerektiğine dair net bilgi sağlanmalıdır. Ayrıca, bir çalışanın hastalanması halinde ayrımcılık veya önyargı konularına değinilmeli ve hastalığın seyri ile enfeksiyon sonrası işe dönüş süreci hakkında bilgi verilmelidir.
- Saha işlerinde kullanılmak üzere temel yönergeler ve salgın hastalık belirtilerine ilişkin özet bilgiler, ilgili etnik dillerde metin ve görsellerle tüm şantiye sahalarında sergilenmelidir.
- Hasta olan veya olası belirtiler gösteren çalışanların şantiyeye girişine izin verilmemeli; bu çalışanlar izole edilmeli ve derhal yerel sağlık kuruluşlarına yönlendirilmelidir.

- Yükleniciler, çalışan konaklama düzenlemelerini gözden geçirerek toplumla teması azaltacak şekilde düzenlenip düzenlenmediğini değerlendirmelidir.
- Yükleniciler, sosyal mesafe sağlanabilecek şekilde iş düzenlemelerini, görevleri ve çalışma saatlerini gözden geçirmelidir.
- Yükleniciler, çalışanlara uygun kişisel koruyucu ekipman sağlamalıdır.
- Yükleniciler, sabun, tek kullanımlık kâğıt havlu ve kapalı çöp kutusu ile donatılmış el yıkama istasyonlarının şantiye sahasında uygun noktalarda bulunmasını sağlamalıdır.
- Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler, saha ile ilgili salgın hastalık konularında toplulukla birlikte bir iletişim stratejisi uygulamalıdır

7. İSTİHDAM YAŞI

ÇSS2 gerekliliklerine uygun hareket etmek ve genç çalışanları korumak üzere, proje kapsamında aşağıdaki yönerge ve prosedürler belirlenmiştir:

Asgari İstihdam Yaşı

- Bu proje için asgari **istihdam yaşı 18** olarak belirlenmiştir.

Yaş Doğrulama Süreci

- Proje kapsamında çalışacak tüm adaylar işe alım sürecinde yaş doğrulamasına tabi tutulacaktır.
- Doğrulama için kabul edilebilir belgeler: resmi kimlik belgeleri, doğum belgesi, okul kayıtları veya yaşı kanıtlayan diğer resmi belgeler olacaktır.
- Belgelerin bulunmadığı durumlarda, adaylardan yasal vasileri veya toplum liderleri tarafından yaşlarını doğrulayan tanıklık beyanı istenebilecektir.

Asgari Yaşın Altındaki Çalışanların Tespiti Halinde Uygulanacak Prosedür

- Projede asgari yasal yaşın altındaki çalışanlar tespit edilirse, derhal aşağıdaki adımlar atılacaktır:
 - İstihdamları, doğrulama süreci tamamlanana kadar askıya alınacaktır.
 - Çalışanın refahının sağlanması ve istihdam dışına geçiş sürecinin desteklenmesi için yerel çocuk refahı yetkilileriyle iletişime geçilecektir.
 - Gelecekte benzer durumların önlenmesi amacıyla işe alım prosedürleri kapsamlı şekilde gözden geçirilecektir.
 - Olay, iç ve dış (ör. yerel işgücü kurumu) protokollere uygun şekilde belgelenerek raporlanacaktır.

Asgari Yaş ile 18 Yaş Arasındaki Çalışanlar İçin Risk Değerlendirmesi

- Asgari yaş ile 18 yaş arasında olan çalışanlar için, rollerin tehlike içermediğinden emin olunması ve ÇSS2'ye uygunluk sağlanması amacıyla bir risk değerlendirmesi yapılacaktır.
- Değerlendirme; çalışma ortamı, çalışma saatleri, tehlikeli ekipman veya maddelere maruz kalma ve işin fiziksel gereklilikleri gibi unsurları dikkate alacaktır.
- Gözetmenler, genç çalışanların izlenmesi ve desteklenmesi, güvenlik standartlarına uygun hareket edilmesi ve olası risklere hızlı tepki verilmesi amacıyla özel eğitim alacaktır.

ÇSS2 (Paragraflar 17-19) ile Uyum

- Bu plan, genç çalışanların sömürücü veya tehlikeli çalışma koşullarından korunmasını sağlayarak ÇSS2 standartlarıyla uyumludur.

8. ŞARTLAR VE KOŞULLAR

Türk iş kanunları ve projeye özgü gereklilikler doğrultusunda, aşağıdaki şartlar ve koşullar uygulanacaktır:

1. Ücretler, Çalışma Süresi ve Haklar

- **Ücretler:** Proje ücretleri, Türk asgari ücret mevzuatı ve ilgili sektörel toplu iş sözleşmelerine göre belirlenmektedir. Mümkün olan durumlarda, nitelikli işgücünü çekmek ve elde tutmak için ücretler asgari ücretin üzerinde rekabetçi oranlarda belirlenecektir. Ücretlendirme, sektör standartları ve proje gereklilikleri ile uyumlu, adil ve şeffaf şekilde sağlanacaktır.
- **Fazla Mesai Ücreti:** Fazla mesai, Türk iş kanunu uyarınca normal saatlik ücretin 1,5 katı olarak ödenecektir.
- **Yemek ve Ulaşım Desteği:** Proje kapsamında, çalışanlara yemek ve gerekli durumlarda iş yerine ulaşım için destek veya ödenek sağlanacaktır.

2. Azami Çalışma Süresi

- **Standart Çalışma Süresi:** Projede, haftalık standart çalışma süresi Türk İş Kanunu uyarınca 45 saat olarak uygulanacaktır.
- **Günlük Çalışma Süresi:** Çalışanlar, belirli istisnalar hariç olmak üzere, günde en fazla 9 saat çalışabilecektir.
- **Dinlenme Süreleri:** Çalışanlar, yasa gereği haftada en az 24 saat kesintisiz dinlenme hakkına sahip olacak; bu dinlenme genellikle Pazar günü sağlanacaktır.

3. Toplu Sözleşmeler

- **Toplu İş Sözleşmeleri (TİS):** Proje, bir toplu iş sözleşmesi kapsamındaki bir sektörde yer alıyorsa, bu sözleşmeler geçerli olacaktır. İlgili TİS'ler çalışanların erişimine sunulacak ve bu sözleşmelerde belirtilen ücret düzenlemeleri, sosyal haklar ve izin hakları gibi hükümler uygulanacaktır.
- **Sendika Temsili:** Çalışanlar, Türk hukuku ile güvence altına alınan şekilde sendika kurma veya sendikalara katılma ve toplu pazarlık yapma hakkına sahiptir. Proje yönetimi, çalışanların sorunlarını zamanında ele almak amacıyla sendika temsilcileri ile açık iletişim kanallarını sürdürecektir.

4. Diğer Özel Şartlar ve Koşullar

- **İzin Hakları:** Çalışanlar, Türk iş kanunu kapsamında hizmet sürelerine göre yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaktır (örneğin, bir yıllık hizmetten sonra 14 gün).
- **Sağlık ve Güvenlik Hükümleri:** Tüm çalışanlara kapsamlı sağlık ve güvenlik eğitimi verilecektir. Gerekli kişisel koruyucu donanım (KKD) temin edilecek ve güvenlik protokollerine tam uyum sağlanacaktır.
- **Şikayet Mekanizması:** Çalışanların, endişelerini anonim olarak ve misilleme korkusu olmadan dile getirebilecekleri bir şikayet mekanizması kurulacaktır.
- **İşten Çıkarma ve Kıdem Tazminatı:** İşten çıkarma süreçleri, kıdem tazminatı ve nihai ödemeler, çalışanlara adil muamele sağlamak üzere Türk mevzuatına sıkı sıkıya uygun şekilde yürütülecektir.
- **Çalışan Konaklaması:** Çalışanlar için konaklama sağlandığı durumlarda, yükleniciler; temiz içme suyu, temiz yataklar, tuvaletler ve duşlar, hijyenik odalar, iyi aydınlatma, dolaplar, uygun havalandırma, güvenli elektrik tesisatı, yangın ve yıldırım koruması, ayrı yemek pişirme ve yeme alanları gibi iyi hijyen standartlarında hizmet sağlayacaktır. Kadın ve erkekler için ayrı tesisler sağlanacaktır. Yükleniciler, IFC ve EBRD tarafından

yayımlanan "Çalışan Konaklaması: Süreçler ve Standartlar Rehberi"ne uymakla yükümlüdür.

Bu şartlar ve koşullar, hem Türk iş gücü standartları hem de ÇSS2 gereklilikleri ile uyumlu olacak şekilde tasarlanmış olup, çalışan haklarının ve refahının projede önceliklendirilmesini amaçlamaktadır.

9. ŞİKAYET MEKANİZMASI

Alt proje çalışanları için aşağıda belirtilen sürece uygun olarak özel bir Çalışan Şikayet Mekanizması (Çalışan ŞM) oluşturulacaktır. Bu süreç, doğrudan ve sözleşmeli çalışanların endişelerinin kültürel olarak uygun biçimlerde ele alınmasını dikkate alır. Şikayet ve endişelerin belgelenmesine ilişkin süreçler ve konuların çözümüne yönelik zaman taahhütleri belirtilmiştir. Çalışanlara işe alım sırasında ilgili Çalışan ŞM hakkında bilgi verilecek ve şikayet hakkı, gizlilik ve işverenden kaynaklı misillemeye karşı koruma hakları iş sözleşmesinde yer alacaktır.

Rutin Şikayetler

Çalışan ŞM süreci aşağıdaki şekildedir:

- Herhangi bir çalışan, şikayetini şahsen, telefonla, kısa mesajla, posta yoluyla veya e-posta ile (gerekirse anonim olarak) yükleniciye iletebilir. Şikayet sahibi çalışan veya yüklenici tarafından bir haftalık süre içinde memnuniyetle sonuçlandırılan şikayetler, olay ve çözüm şekliyle birlikte kayıt altına alınacak ve alt proje koordinatörüne aylık olarak raporlanacaktır.
- Şikayet bir hafta içinde çözülmezse, yüklenici (veya doğrudan şikayetçi), konuyu sosyal odak kişisine yönlendirecektir. Sosyal odak kişisi, şikayeti ele alacak ve özellikle bulaşıcı hastalıkların yayılmasını önlemek için gerekli KKD'nin eksikliği gibi kişiye zarar verme riski taşıyan acil durumlarda mümkün olan en kısa sürede çalışanı bilgilendirecektir. Acil olmayan şikayetlerde, sosyal odak kişisi şikayetleri 2 hafta içinde çözmeyi hedefleyecektir. Sosyal odak kişisi tarafından memnuniyetle çözülen şikayetler kayıt altına alınacak ve düzenli raporlamanın bir parçası olarak aylık şekilde alt proje koordinatörüne raporlanacaktır. Şikayet çözülmemişse, sosyal odak kişisi konuyu nihai işlem veya çözüm için Afyonkarahisar Belediyesi'ndeki PUB koordinatörüne yönlendirecektir.

Çalışanlar, ulusal iş kanunu çerçevesinde ilgili yargı mercilerine başvurma haklarını saklı tutar.

Her şikayet kaydına, şikayetin alındığı yıl, sıra numarası ve ilçe bilgilerini yansıtan benzersiz bir numara atanacaktır. Şikayet kayıtları (mektup, e-posta, görüşme kaydı) elektronik veya fiziksel olarak bir arada saklanmalıdır. Tüm şikayetlerin aylık olarak gözden geçirilerek ortak sorunların analiz edilmesi ve yanıtlanmasından sorumlu olacak kişi, PUB'nin sosyal odak noktasıdır. Bu kişi, Çalışan ŞM'nin gözetiminden, izlenmesinden ve raporlanmasından da sorumlu olacaktır.

Ciddi Şikayetler

Bir çalışanın işyerinde taciz, yıldırma, istismar, şiddet, ayrımcılık veya adaletsizlik gibi ciddi bir muameleye maruz kalması durumunda, çalışan bu durumu sözlü veya yazılı olarak yükleniciye veya Afyonkarahisar Belediyesi'ne farklı düzeylerde iletebilir. Yüklenici, vakayı derhal

Afyonkarahisar Belediyesi'ne yönlendirecektir. Afyonkarahisar Belediyesi, çalışanın gizliliği ve anonimliğine saygı göstermek suretiyle konuyu derhal inceleyecektir.

Alt projenin etkinliğiyle birlikte, Afyonkarahisar Belediyesi, Ciddi Şikayetler için bir veya birden fazla Odak Kişi görevlendirecektir. Bu kişiler, ciddi şikayetlerin incelenmesi, ilgili yasa ve mevzuat ile Dünya Bankası standartları ve şikayet bildiren kişilerin hakları konusunda eğitim alacaktır. Afyonkarahisar Belediyesi ve Dünya Bankası, kültürel açıdan duyarlı ve yerel olarak uygun görev, sorumluluk ve prosedürleri birlikte geliştirecektir.

Bir doğrudan çalışan veya kamu görevlisinin ciddi bir şikayeti olması durumunda, bu personel doğrudan Ciddi Şikayetler Odak Kişisi ile sözlü veya yazılı olarak iletişime geçebilecektir.

Tüm şikayetler gizli olarak dosyalanacak ve saklanacaktır. İstatistiksel amaçlarla, vakalar anonim hale getirilecek ve kişilerin kimliğinin tespit edilememesi için birleştirilerek raporlanacaktır.

10. YÜKLENİCİ YÖNETİMİ

Bu prosedürün amacı, Afyonkarahisar Belediyesi'nin, İYP'ye uyulmaması durumunda yüklenicilere yönelik denetim ve yaptırım uygulama yetkisine sahip olmasını sağlamaktır.

- Afyonkarahisar Belediyesi, İYP'nin etkin şekilde uygulanmasına ilişkin gereklilikler hakkında yükleniciyi bilgilendirmek amacıyla ilgili dokümantasyonu temin edecektir.
- Afyonkarahisar Belediyesi, EÇSYÇ, İYP ve diğer ilgili belgelerin hükümlerini, ihale dokümanlarının teknik şartname bölümüne dahil edecektir. Yükleniciler bu şartnamelere uymakla yükümlü olacaktır.
- Yüklenici, çalışanları Etik Davranış Kuralları hakkında bilgilendirecektir.
- Yüklenici, İSG ve Acil Durum Hazırlık prosedürlerine ilişkin kanıt sunacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi, yüklenicinin Ç&S performansını düzenli saha ziyaretleri sırasında, yüklenici raporlaması veya dış izleme/gözetim danışmanları aracılığıyla izleyecektir. Gerekli görüldüğünde, İYP'ye önemli ölçüde uyulmaması durumunda (örneğin, olay ve kazaların Afyonkarahisar Belediyesi'ne bildirilmemesi gibi), düzeltici eylemler uygulanana kadar yükleniciye yapılacak ödemeleri durdurabilir veya diğer sözleşmesel yaptırımları uygulayabilir.

11. TOPLUM ÇALIŞANLARI

Toplum çalışanları, [Afyonkarahisar ilçesinde ikamet eden ve alt proje kapsamında istihdam edilen kişileri] kapsamaktadır. Bu prosedürün amacı, toplum çalışanlarının gönüllü olarak çalışmasını ve istihdam şart ve koşullarını kabul etmelerini sağlamaktır. Afyonkarahisar Belediyesi PUB ve toplum çalışanı kullanan yükleniciler, toplum çalışanlarıyla ilişkilerde aşağıdaki yönergeleri uygulayacaktır:

- Afyonkarahisar Belediyesi, tüm alt proje faaliyetlerine uygulanacak şekilde standart çalışma saatleri, ücretlendirme sistemleri (işin türüne bağlı olarak), ödeme yöntemleri, ödeme zamanlamaları ve toplum çalışanı Etik Davranış Kuralları geliştirecektir.
- Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler, topluluklarla istişare etmeli ve toplum çalışanlarının işe alım koşullarını kabul ettiklerine dair toplantıları belgelemelidir. Anlaşmada; işin niteliği, çalışma süreleri, yaş sınırlamaları (18 ve üzeri), ücret miktarı, ödeme yöntemi, ödeme zamanı, bireysel veya temsilci imzalı toplantı kararı gibi detaylar yer almalıdır.

- Yükleniciler,  alışma şart ve koşullarını topluluk toplantıları yoluyla tartışacak, açıklayacak, müzakere edecek ve belgeleyerek her toplum çalışanının, istihdam kararlarının alındığı toplantının yoklama cetvelini imzalaması suretiyle onayını alacaktır.
- Afyonkarahisar Belediyesi ve yükleniciler, toplum çalışanlarına İYP kapsamındaki temel konularda, CSİ/CT, İSG, salgın hastalıklar, ekipmanların güvenli kullanımı ve kaldırma teknikleri ile ilgili şikayet mekanizmaları hakkında eğitim verecektir

12. ÖNCELİKLİ TEDARİK  ALIşANLARI

Bu prosedürün amacı, öncelikli tedarik çalışanlarından kaynaklanabilecek, özellikle  ocuk işçiliği, zorla  alıştırma ve ciddi güvenlik riskleri gibi işgücüyle ilgili risklerin alt projede yönetilmesini sağlamaktır. Afyonkarahisar Belediyesi ve tüm yükleniciler aşağıdaki önlemleri uygulayacaktır:

- Yasal olarak kurulmuş tedarikçilerden malzeme temin edilecektir.
- Mümkün olduğunca, bir ön inceleme gerçekleştirilerek öncelikli tedarikçilerin yaş doğrulaması yaptığı, çalışanlarını zorlama veya baskı olmaksızın istihdam ettiği ve temel İSG sistemlerini uyguladığı teyit edilecektir

13. ETİK DAVRANIş KURALLARI

- Etnik köken, dil, din, siyasi veya diğer görüş, milliyet, sosyal köken, vatandaşlık durumu, mülkiyet, engellilik, doğum veya diğer statülerine bakılmaksızın kadınlara, çocuklara (18 yaşın altındaki kişiler) ve erkeklere saygılı davranılacaktır.
- Kadınlara,  ocuklara veya erkeklere karşı uygunsuz, taciz edici, istismarcı, cinsel çağrışımlı, aşağılayıcı veya kültürel açıdan uygun olmayan dil veya davranış kullanılmayacaktır.
- Toplum  yeleri ile cinsel ilişkiye girilmeyecektir.
- Cinsel çıkar ilişkileri veya diğer aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da sömürücü davranışlarda bulunulmayacaktır.
- İşyeri çevresindeki toplum üyeleriyle para karşılığı cinsel ilişki kurulmasına neden olacak herhangi bir faaliyette bulunulmayacaktır.
- Herhangi bir cinsiyetten kişiye yönelik şüpheli veya fiili toplumsal cinsiyete dayalı şiddet vakaları ya da bu Etik Davranış Kurallarının ihlali, çalışan ş M üzerinden bildirilecektir.
- Her türlü bilgisayar, cep telefonu, video ve dijital kamera, uygun şekilde kullanılacak; bu araçlar kadınlara, çocuklara veya hassas kişilere yönelik taciz veya istismar amacıyla asla kullanılmayacaktır.
- Tüm ilgili yerel mevzuata uyulacaktır.
- Yukarıda yasaklanan faaliyetlerin herhangi birine katılım, iş akdinin feshi, cezai sorumluluk ve/veya diğer yaptırımlara neden olabilir.