

ჯგუფი ენერგო-პრო

**ადამიანური რესურსების
მართვის პოლიტიკა**

2024



ENERGO-PRO

ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა („პოლიტიკა“)

1. შესავალი

ჩვენი საქმიანობის ძირითადი მიმართულებაა ჰიდროენერგეტიკა. ჩვენი ჰიდროელექტროსადგურები ოპერირებენ ევროპაში, შავი ზღვის რეგიონსა და კავკასიაში. ასევე ჩართული ვართ ელექტროენერჯის დისტრიბუციისა და ვაჭრობის სფეროში, ვამუშავებთ ფართომასშტაბურ სადისტრიბუციო ელექტროქსელებს ბულგარეთში და საქართველოში.

ჩვენი კომპანია დაარსდა 1994 წელს ჩეხეთის რესპუბლიკის ქალაქ სვიტავიში. ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში ეკონომიკური გარდამავლობის პერიოდში კომპანია მონაწილეობდა ჰიდროელექტრო სექტორის მოდერნიზაციასა და რეაბილიტაციაში.

მულტინაციონალური ENERGO-PRO ჯგუფის, რომლის სათაო ოფისი გახლავთ ქ. პრაღაში, ერთ-ერთი კომპონენტია წყლის ტურბინების მწარმოებელი სლოვენური კომპანია Litostroj Power d.o.o., რომელიც ახორციელებს მნიშვნელოვან პროექტებს 60-ზე მეტ ქვეყანაში მსოფლიოს მასშტაბით. ჩეხეთის რესპუბლიკაში რეგისტრირებული მისი შვილობილი კომპანია Litostroj Engineering a.s. (ყოფილი ČKD Blansko Engineering, a.s.) ორიენტირებულია კვლით, დაპროექტების და საინჟინრო სამუშაოებზე. Litostroj Group ასევე ამარაგებს ჰიდროელექტროსადგურებს მოწყობილობით, ჰიდრომააკუმულირებელი და სატუმბი სადგურების ჩათვლით.

ენერგო-პროს თანამშრომლები ჩვენი წარმატების საწინდარი და მიზნების მიღწევის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტია. ადამიანური რესურსების მართვის პოლიტიკა შემუშავდა კორპორატიული ღირებულებებიდან გამომდინარე, რომლებიც წარმოადგენენ ადამიანური რესურსების ეფექტური მართვის საფუძველს. მნიშვნელოვანია ადგილობრივი კანონმდებლობის და პრაქტიკის პატივისცემა, ასევე გაეროს ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციის, გაეროს ბიზნესის წარმოების და ადამიანის უფლებების სახელმძღვანელო პრინციპების, უსაფრთხოების და ადამიანის უფლებების ნებაყოფლობითი პრინციპების და დასაქმების ფუნდამენტური პრინციპების და უფლებების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაციის გათვალისწინება. ამასთანავე, ENERGO-PRO იღებს ვალდებულებას, თავის ყველა ბიზნეს ერთეულში დაამტკიცოს საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) პოლიტიკა გარემოსდაცვითი და სოციალური მდგრადობის და შესრულების სტანდარტების შესახებ.

ჯგუფის შვილობილ კომპანიებს შეუძლიათ შეიმუშაონ ადამიანური რესურსების მართვის საკუთარი პოლიტიკა, ჯგუფის ამ პოლიტიკის მიხედვით. კონტრაქტორებისთვის და ქვეკონტრაქტორებისთვის ამ პოლიტიკის დაცვა სავალდებულოა.

2. ჯგუფის განცხადება

ენერგო-პროს მიზანია შექმნას გარემო, სადაც ყველა თანამშრომელს სამართლიანად და პატივისცემით ექცევიან და ხელი შეუწყოს თანამშრომლების პერსონალურ და პროფესიულ განვითარებას.

სამუშაო გარემოს შექმნა/შენარჩუნება ყველა თანამშრომლის პასუხისმგებლობაა. ანგარიშვალდებულება ეკისრება ხელმძღვანელ რგოლს. მენეჯერები და მეთვალყურეები დამატებით ვალდებული არიან მართვის პროცესში უზრუნველყონ ყველა თანამშრომლის პატივისცემა.

თანამშრომლების და განსაკუთრებით ხელმძღვანელი რგოლის პასუხისმგებლობაა:

- კოლეგებს მოეცნენ სამართლიანად, იმის გათვალისწინებით, რომ თითოეულ თანამშრომელს უფლება აქვს მიიღოს სამართლიანი მოპყრობა. ფუნქციები განსხვავებულია, თუმცა ყველა ფუნქცია თანაბრად მნიშვნელოვანია ჩვენი საქმიანობისთვის.
- ხელი შეუწყონ ჰარმონიული გარემოს შექმნას და გუნდურ მუშაობას.
- ხელი შეუწყონ ურთიერთ თანამშრომლობას და კომუნიკაციას.
- ერთმანეთს მოეცნენ სამართლიანად, ღირსეულად და პატივისცემით და არ დაუშვან დისკრიმინაცია, ზეწოლა ან უფლებების ბოროტად გამოყენება.
- გაითვალისწინონ სხვა თანამშრომლების აზრი და ჩართონ იმ გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში, რომლებიც გავლენას ახდენენ მათ ფუნქციებზე და კარიერაზე.
- წაახალისონ თანამშრომლების პროფესიული ზრდა და განვითარება ორგანიზაციაში და მის გარეთ, დაეხმარონ მიზნების მიღწევაში.
- მოერიდონ სამუშაოზე კონფლიქტებს; კონფლიქტზე მოახდინონ სამართლიანი და ეფექტური რეაგირება.
- გაითვალისწინონ, რომ თანამშრომელს შესაძლოა ქონდეს პირადი პრობლემები და გამოხატონ თანაგრძნობა.
- ყველა თანამშრომელს ქონდეს წვდომა შიდა პრეტენზიების/საჩივრების მართვის პროცედურასა და/ან განგამის (ინფორმირების) პოლიტიკით სარგებლობაზე, ყოველგვარი უარყოფითი უკუქმედების მოლოდინის გარეშე.

თანამშრომელსა და მის ხელმძღვანელს, ან სხვა თანამშრომელს შორის უთანხმოების წარმოშობის შემთხვევაში, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტი გაუწევს დახმარებას უთანხმოების გადაწყვეტაში და თითოეულ მხარეს მისცემს შესაძლებლობას განმარტოს საკუთარი აზრი, მიუხედავად თანამდებობისა.

3. საერთო პასუხისმგებლობა

თითოეული თანამშრომელი პასუხისმგებელია კოლეგებთან ურთიერთობაზე, იქნება ეს ჯგუფის ხელმძღვანელი თუ კოლეგა.

მიმართულების მენეჯერების უშუალო პასუხისმგებლობაში შედის ისეთი გარემოს შექმნა და შენარჩუნება, სადაც თანამშრომლებს აქვთ პროფესიული პასუხისმგებლობის გრძნობა

და სამუშაოს შესრულების მოტივაცია და აკეთებენ მაქსიმუმს კომპანიის წარმატებისთვის. მიმართულების მენეჯერები გადაწყვეტილებას იღებენ პერსონალთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე მათი კომპეტენციის სფეროში, კომპანიის პოლიტიკის და პრინციპებით დაწესებულ ფარგლებში.

ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერი და ამ დეპარტამენტის თანამშრომლები უზრუნველყოფენ პროფესიულ მხარდაჭერას პერსონალის საკითხების გადაწყვეტისას, თუმცა არ ანაცვლებენ პასუხისმგებელ მენეჯერს. მათი ძირითადი პასუხისმგებლობაა აქტიური ჩართულობა ადამიანური რესურსების მართვის ხარისხის გაუმჯობესებაში, შესაფერისი პოლიტიკის და გეგმების მომზადება, რომლებიც შეესაბამება ამ პოლიტიკას და უზრუნველყონ მდგრადი გამოყენება და ეფექტური განხორციელება. ამზადებენ რეკომენდაციებს და პრობლემის გადაწყვეტის გზებს, რომლებიც დადებით გავლენას ახდენენ ორგანიზაციის ეფექტურობაზე.

ამასთანავე, ნერგავენ საუკეთესო პრაქტიკას და კოლეგებს უწევენ დახმარებას და კონსულტაციას. მოქმედებენ როგორც ერთობლივად პასუხისმგებელი პარტნიორები ადამიანური რესურსების მართვის საკითხებში.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის პერსონალი უნდა ფლობდეს იმ შესაფერის კომუნიკაციის უნარებს, რომ საჭიროების შემთხვევაში შეძლოს თანამშრომლების ურთიერთობისას წარმოშობილი დელიკატური საკითხების გადაწყვეტა.

4. მოთხოვნები

I. შერჩევა, დაქირავება, ახალი თანამშრომლისთვის ორგანიზაციის გაცნობა

კომპანიის გრძელვადიანი წარმატება დამოკიდებულია ჩვენს უნარზე მოვიზიდოთ, შევინარჩუნოთ და განვაავითაროთ თანამშრომლები, რომლებიც უზრუნველყოფენ კომპანიის მუდმივ განვითარებას. ეს ყველა მენეჯერის უშუალო პასუხისმგებლობაა.

ჩვენი მიზანია პერსონალური მისწრაფებების და პროფესიული უნარების მქონე კადრების დაქირავება ხანგრძლივი დასაქმებისთვის. შესაბამისად, პროფესიული განვითარების პოტენციური დაქირავებისას მნიშვნელოვანი სტანდარტია.

დასაქმებისას გათვალისწინებული იქნება მხოლოდ შესაფერისი უნარები და გამოცდილება და ზემოთ მოცემულ სტანდარტებთან შესაბამისობა. მთავარი მოთხოვნებია:

- თანამშრომლის შერჩევის და დასაქმების პროცესში ობიექტურობის და მიუკერძოებლობის უზრუნველყოფა და გამორიცხულია კომპანიის თანამშრომლების ან სხვა სახის ურთიერთდაკავშირებული პირების ოჯახის წევრების მონაწილეობით მიმდინარე შერჩევის პროცესში მათთან დაკავშირებული პირების მონაწილეობა.
- ახალგაზრდების პირველადი დასაქმების წახალისება სასწავლო და ანაზღაურებადი სტაჟირებით და სხვა პროგრამებით.

- განსხვავებული პერსონალის დასაქმების ხელშეწყობა გამოცხადებულ ვაკანსიებში სქესისა და სხვა მახასიათებლების მიუხედავად დაქირავების შესაძლებლობის გათვალისწინებით.
- ბავშვების დასაქმება/შრომა აკრძალულია ყველა ობიექტზე.
- კანდიდატებისთვის საინტერესო და კომპლექსური/მრავალფეროვანი დასაქმების პირობების შეთავაზება, რაც განაპირობებს საუკეთესო პროფესიონალების შერჩევას და დასაქმებას.
- მოწყვლადი და განსხვავებული შესაძლებლობების მქონე პროფესიონალების დაქირავებისთვის უპირატესობის მინიჭება.
- კომპანიის/ჯგუფის შეთავაზება უნდა ემყარებოდეს თანაბარ შესაძლებლობებს, მრავალფეროვნებას, კონკურენტულ ანაზღაურებას, ჯანსაღ და ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს და დაბალანსებულ სამუშაო პროცესს.
- დასაქმების შესაძლებლობების მაქსიმალური ზრდა ადგილობრივი და რეგიონული საზოგადოებრივი ჯგუფებიდან.

ახალი თანამშრომლებისთვის ორგანიზაციის გაცნობა ისევე მნიშვნელოვანია, როგორც სამუშაოზე აყვანის პროცესი. ორგანიზაციის ეფექტურად გაცნობას მნიშვნელოვანი პოზიტიური გავლენა აქვს ფინანსურ და საოპერაციო მხარეზე. ორგანიზაციის გაცნობის ოფიციალური პრაქტიკა, ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს, მენეჯერებსა და თანამშრომლებს შორის მუდმივ კომუნიკაციასთან ერთად, საკვანძოდ მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ადაპტირებისთვის.

თანამშრომლებს გაუფორმდებათ სრულ ან ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების კონტრაქტი და გადაეცემათ სამუშაოს ზუსტი აღწერილობა. მენეჯერები ჩაატარებენ სამუშაოს შესრულების წლიურ მონიტორინგს და საჭიროებისამებრ შეიმუშავენ ტრენინგის წლიურ გეგმას.

II. დასაქმება და სამუშაო პირობები

თანამშრომლებისთვის ვქმნით უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს და დასაქმების მოქნილ შესაძლებლობებს. საცხოვრებელი ადგილიდან მოშორებით მუშაობის საჭიროების შემთხვევაში, ვუზრუნველყოფთ შესაფერის განთავსებას და სამუშაო ოფისებს. ყველა ობიექტმა უნდა მოამზადოს განთავსების მართვის გეგმა.

თანამშრომლების უსაფრთხოება ჯგუფისთვის უმნიშვნელოვანესია. შესაბამისად, აუცილებელია ყველა საერთაშორისო და ადგილმდებარეობისთვის დამახასიათებელი სპეციფიური ჯანდაცვის და უსაფრთხოების რეგულაციების შემუშავება, შესაბამისი ადგილობრივი კანონმდებლობის საფუძველზე, რომლებიც არეგულირებს სამუშაო საათებს და სამუშაო პირობებს. უსაფრთხოების მნიშვნელობის გათვალისწინებით, ჯგუფმა შეიმუშავა შრომის უსაფრთხოების პოლიტიკა, რომელშიც გაწერილია ტრავმების და ჯანმრთელობის დაზიანების თავიდან არიდების პროცედურები.

მიმართულების მენეჯერებს მოეთხოვებათ, რომ პირად პასუხისმგებლობაზე აიღონ და ხელი შეუწყონ უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას.

III. თანაბარი უფლებები, მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა

მრავალფეროვან გარემოში ეფექტური მუშაობა ჩვენი კორპორატიული პროცესის მნიშვნელოვანი ნაწილია. კომპანია სრულად უჭერს მხარს თანაბარ შესაძლებლობებს და სამართლიან დასაქმებას, შერჩევას, მართვას, შენარჩუნებას, თანამშრომლების ტრენინგს, მათ განვითარებას და ანტიდისკრიმინაციული რეგულაციების დაცვას. ყველა ობიექტზე დემონსტრირებული უნდა იყოს მრავალფეროვანი გარემოს ხელშეწყობა, მათ შორის ქალების დასაქმება წამყვან პოზიციებზე.

თანამშრომლებისგან მოვითხოვთ ჯგუფის მიერ დამტკიცებული გლობალური ქცევის კოდექსის დაცვას. ამასთან, ჩვენი ბიზნეს პარტნორებისგან მოველით, რომ შეიმუშავენ მსგავს სტანდარტებს და დაიცვენ იმ ქვეყნების მოქმედ კანონმდებლობას, სადაც ჩვენ ვოპერირებთ.

ჯგუფის მიზანია უზრუნველყოს:

ურთიერთპატივისცემა - ნულოვანი ტოლერანტობა დისკრიმინაციის და შეურაცხყოფის/შევიწროების მიმართ:

- ჩვენი ანტიდისკრიმინაციული და შეურაცხყოფის/შევიწროების საწინააღმდეგო მიდგომა ყველასთვის ხელმისაწვდომია. არ დავუშვებთ რაიმე სახის დისკრიმინაციას, რომელიც ქმნის მტრულ ან უსიამოვნო გარემოს თანამშრომლებისთვის, სტაჟორებისთვის და მოხალისეებისთვის.
- ვითვალისწინებთ, რომ ზოგჯერ შესაძლოა წინასწარი განზრახვის გარეშე ადგილი ჰქონდეს დისკრიმინაციას, რამდენადაც ჩვენ ყველამ შესაძლოა გაუთვინციობიერებლად დავუშვათ გადაცდომები, რომელთა წინასწარ გათვლა შესაძლოა რთული იყოს. თუ დავადგენთ თანამშრომლის მიერ გაუზრებელ დისკრიმინაციის ფაქტს, ტრენინგების და რეკომენდაციების გაცემის მეშვეობით დავეხმარებით და მივმართავთ გადაცდომების შემცირების ზომებს.
- არ დავუშვებთ რაიმე ფორმის თავდასხმას, სექსუალურ შევიწროებას ან სამსახურში ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ ძალადობას.

იძულებითი და ბავშვების შრომა ჩვენს ჯგუფში იკრძალება:

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციის შესაბამისად, არ დავასაქმებთ ბავშვებს, მიუხედავად ადგილობრივი კანონმდებლობისა ან რეგულაციისა, რომელიც ამ საკითხს სხვაგვარად განსაზღვრავს.
- არ დავასაქმებთ ბავშვებს შესაბამისი კანონით დადგენილი სავალდებულო განათლების მიღების ასაკის მიღწევამდე.
- ვაფიქსირებთ ნულოვან ტოლერანტობას ნებისმიერი სახის იძულებითი შრომის მიმართ.

სამართლიანობა და მრავალფეროვნება - ჩვენი მიზანია შევქმნათ სამუშაო გარემო, რომელიც ხელს უწყობს მრავალფეროვნებას და ინკლუზიურობას. შესაბამისად, დაფასებულია განსხვავებულობა თანამშრომლებს შორის:

- პატივს ვცემთ ჩვენი პროფესიონალების განსხვავებულობას, ვეწინააღმდეგებით დისკრიმინაციას.
- ვავითარებთ თანაბარი შესაძლებლობების პრინციპს, რომლის დაცვაც პროფესიული განვითარების ერთ-ერთი ქვაკუთხედი და ითვალისწინებს თანაბარ მოპყრობას.
- ვემხრობით გენდერულ თანასწორობას, განსაკუთრებით დასაქმების, პროფესიული ტრენინგის, პერსონალური განვითარების და სამუშაო პირობების მხრივ.

თუ თანამშრომელი ჩათვლის, რომ გახდა დისკრიმინაციის ან შევიწროების ობიექტი, ან მისთვის ცნობილია ასეთი ფაქტების შესახებ, უნდა აცნობოს მენეჯერს ან ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს „შიდა პრეტენზიების/საჩივრების პროცედურების“ გამოყენებით.

IV. ანაზღაურება

ENERGO-PRO უპირატესობას ანიჭებს ანაზღაურების კონკურენტულ, წამახალისებელ, გამჭვირვალე და სამართლიან სტრუქტურას, რომელიც საერთო ჯამში გვთავაზობს კონკურენტულ და მიმზიდველ პაკეტს. ყველა თანამშრომელმა, მათ შორის კონტრაქტორის და ქვეკონტრაქტორის თანამშრომლებმა, უნდა მიიღონ მინიმუმ ხელფასის ის სავალდებულო ოდენობა, რომელსაც განსაზღვრავს ყოველი კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობა.

შვილობილმა კომპანიებმა უნდა შექმნან სამართლიანი და გამჭვირვალე ანაზღაურების პრაქტიკა, ანაზღაურების ადგილობრივი ლიმიტების და კანონმდებლობის საფუძველზე. რეკომენდირებულია რეგულარული კვლევების ჩატარება ადგილობრივ და ეროვნულ დონეზე ანაზღაურების დონეების შესახებ ინფორმაციის მოსაძიებლად.

საკმარისი დრო უნდა დაეთმოს თითოეული თანამშრომლისთვის ხელფასის, ბენეფიტების, მოლოდინების და სამუშაო პირობების სპეციფიური საკითხების განმარტებას, საჭიროების შემთხვევაში თანამშრომელს ექნება ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელის მხარდაჭერა.

ახალი თანამშრომლების მოზიდვა და მოქმედი თანამშრომლების შენარჩუნება არა მხოლოდ ანაზღაურებასთან და ბენეფიტებთანაა დაკავშირებული, არამედ ასევე ღირებულებებთან და ნდობასთან, რომელსაც ჩვენი კომპანია სთავაზობს თანამშრომლებს, მენეჯერებთან და კოლეგებთან ურთიერთობას, მრავალფეროვან, მრავალეროვნულ კომპანიაში მუშაობის გამოცდილებასთან და ბენეფიტებთან, ასევე სწავლის და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობებთან ერთად.

V. სამუშაოს მართვა და შეფასების სისტემის მუდმივი გაუმჯობესება

ჯგუფში აქცენტს ვაკეთებთ სამუშაოს მართვის პროცესზე, რომელშიც თანამშრომლები ხელმძღვანელებისგან რეგულარულად და დროულად იღებენ უკუკავშირს. კონცენტრირებას ვახდენთ თანამშრომლების განვითარებასა და ტრენინგებზე და თუ რა სარგებლობას მოუტანს ეს თანამშრომელს და კომპანიას. ყველა ობიექტზე უნდა ჩატარდეს თანამშრომლების მინიმუმ ყოველწლიური შეფასება. შეფასების შედეგები და გასაუმჯობესებელი არეალები სათანადოდ წესით ეცნობებათ ადრესატებს.

ჯგუფი განსაზღვრავს ტრენინგის და განვითარების პრიორიტეტებს. თანამშრომლებს ყველა დონეზე ეძლევათ რეკომენდაცია გაუმჯობესონ ცოდნა და უნარები. აღნიშნულზე პასუხისმგებლობა ეკისრებათ თანამშრომლებს, მიმართულების მენეჯერებს და ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს.

გამოცდილება და ადგილზე ტრენინგი ცოდნის შეძენის მთავარი წყაროებია. მენეჯერები პასუხისმგებელნი არიან დასაქმებულთა ხელმძღვანელობასა და წვრთვინაზე, რათა მათ წარმატებულად იმუშაონ თავიანთ პოზიციებზე... ცოდნის შეძენის დამატებითი წყაროა პროექტებზე მუშაობისას ინფორმაციის და იდეების თავისუფლად გაზიარება. დამატებითი პროფესიული განვითარება, პასუხისმგებლობების გაზრდა და სხვადასხვა ფუნქციების შესრულება ერთგვარი წახალისებაა დამატებითი უნარების შესაძენად, სამუშაოს შინაარსობრივი დატვირთვისა და ანგარიშვალდებულების გასაზრდელად. ცოდნის გაღრმავების კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი წყაროა გარე პროგრამებში მონაწილეობა.

ჯგუფის სურვილია პროგრესის შესაძლებლობა მისცეს მათ, ვისაც აქვს ამის სურვილი და საკუთარი შესაძლებლობების განვითარების პოტენციალი. ჯგუფში შემავალი კომპანიების ადამიანური რესურსების დეპარტამენტები პასუხისმგებელნი არიან თანამშრომლების შესაძლებლობების მართვაზე და ლიდერობის უნარების განვითარებაზე.

VI. გაერთიანებების თავისუფლება

პროფესიულ კავშირებთან, საბჭოებთან და სხვა უწყებებთან ვიმუშავებთ კეთილსინდისიერად, შესაბამისი საკანონმდებლო ჩარჩოს ფარგლებში, რომლებსაც თანამშრომლები ერთად შეარჩევენ მათ წარმომადგენლად. დავიცავთ ეროვნულ/ადგილობრივ საკანონმდებლო რეგულაციებს და მოქმედ შეთანხმებებს.

ჯგუფი პატივს სცემს თანამშრომლების უფლებას შექმნან და გაწევრიანდნენ მათ, როგორც დასაქმებულთა ინტერესების დამცავ ასოციაციაში, ორგანიზების და ერთობლივად ან დამოუკიდებლად მოლაპარაკებების წარმოების მიზნით. ყველას აქვს უფლება გაერთიანდეს და ეძიოს კონსულტაციები და მხარდაჭერა დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებში სხვადასხვა გაერთიანებებსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლობით

ორგანოებში. მენეჯერები არ ჩაერევიან დასაქმებულთა გადაწყვეტილებაში ამა თუ იმ გაერთიანებაში გაწვევრიანების მხრივ.

თანამშრომლებთან და თანამშრომელთა წარმომადგენლებთან უნდა დამყარდეს კონსტრუქციული ურთიერთობა. ჩვენი მიზანია გამოიძებნოს ობიექტური ბალანსი ჯგუფის ეკონომიკურ ინტერესებსა და დასაქმებულთა ინტერესებს შორის. დავების შემთხვევაში, მიზანი იგივეა: მდგრადი, კონსტრუქციული თანამშრომლობის უზრუნველყოფა ხანგრძლივი ვადით.

VII. თანამშრომლების უკუკავშირი

თანამშრომლებისგან მიღებული ინფორმაცია მნიშვნელოვანია და გვადლევს ახალ ხედვას სამუშაო პრაქტიკაზე და პროცედურებზე. ამის გარეშე შესაძლოა ვერ შევიტყოთ ინოვაციური მეთოდების შესახებ, რომელთაც პოტენციურად შეუძლიათ ჩვენი საქმიანობის ახალ დონეზე გადაყვანა, ან თანამშრომლების მართვის ფორმის გაუმჯობესება - რის შედეგადაც შესაძლოა საუკეთესო თანამშრომლებმა დატოვონ კომპანია.

ვემხრობით სხვადასხვა პრაქტიკის გამოყენებას თანამშრომლებისგან უკუკავშირის მისაღებად. ყველა ობიექტზე უნდა ჩატარდეს თანამშრომლების გამოკითხვა, პირისპირ ან ჯგუფური შეხვედრები, გასაუბრება სამსახურის დატოვებისას, ხელი შეეწყოს ღია კარის პოლიტიკას და გამოყენებულ იქნას „შიდა პრეტენზიების/საჩივრების პროცედურა“.

მუდმივი გაუმჯობესებისთვის, მხარს ვუჭერთ თანამშრომლებთან დიალოგს, შედეგების ანალის და ორმხრივად მისაღები შეთანხმებების მიღწევას.

VIII. ადგილობრივი კადრების დასაქმება

ზოგჯერ საქმიანობას ვახორციელებთ მოშორებულ ობიექტებზე, სადაც ადგილობრივი საზოგადოებისთვის მცირეა დასაქმების შესაძლებლობები. ENERGO-PRO-ს წვერი კომპანიები მაქსიმალურად გაზრდიან ადგილობრივ დასაქმებას და მიმართავენ ზომებს ადგილობრივების მნიშვნელოვან პოზიციებზე დასაქირავებლად. ENERGO-PRO-ს კონტრაქტორებს და ქვეკონტრაქტორებს მოეთხოვებათ დემონსტრირება, თუ რა ფორმით მოახდენენ ადგილობრივი კადრების დასაქმების ზრდას.

IX. განთავსების მომსახურება

ჯგუფის კომპანიები, რომლებიც მუშაობენ მოშორებულ ადგილებში ან ითხოვენ განთავსებას მათი თანამშრომლებისთვის, უზრუნველყოფენ განთავსების მომსახურებას თავიანთი თანამშრომლებისთვის. ეს სერვისები იქნება:

- უზრუნველყოფილი იქნება მკაფიო კრიტერიუმებზე დაყრდნობით, რომელიც იქნება არადისკრიმინაციული და მისცემს თანაბარ შესაძლებლობას ყველა თანამშრომელს, მიიღონ ეს მომსახურება.

- შესაბამისობაში იქნება ადგილობრივ/ეროვნულ სტანდარტებთან და საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) პოლიტიკასთან გარემოსდაცვითი და სოციალურ სფეროებში მაგ. შენობების მშენებლობა, საცხოვრებელი და საზოგადოებრივი საცხოვრებლები, ზოგადი ჯანმრთელობა, უსაფრთხოება და დაცვა, ხანძარსაწინააღმდეგო უსაფრთხოება, ელექტროენერჯია, სანტექნიკა, წყალი და სანიტარული სისტემა.

ოთახების/საცხოვრებლების გარდა, განთავსება უნდა მოიცავდეს სანიტარულ და საპირფარეშო ობიექტებს, სამზარეულოს ან სასადილო ობიექტებს, სამრეცხაო და სამედიცინო დაწესებულებებს/მომსახურებებს. კონტრაქტორები და ქვეკონტრაქტორები ასევე ვალდებული არიან უზრუნველყონ თავიანთი მუშაკებისთვის საცხოვრებელი ფართი ამ მუხლის მიხედვით. ბიზნეს ერთეულებს მოეთხოვებათ მოამზადონ განთავსების გეგმა 6 თვეზე მეტი ხანგრძლივობის სამშენებლო პროექტებისთვის. ჯგუფის თითოეულ ბიზნეს ერთეულს შეუძლია ჰქონდეს საკუთარი ადგილობრივი პოლიტიკა განთავსების მომსახურებისთვის.

X. მოხალისეობა

ENERGO-PRO-ს მიზანია იყოს კარგი დაინტერესებული მხარე და პარტნიორი და დადებითი წვლილი შეიტანოს საზოგადოებრივი ჯგუფების განვითარებაში, ჩვენი თანამშრომლების მოხალისეობის გზით.

ჩვენ მხარს ვუჭერთ კორპორატიული მოხალისეობის პროგრამების და კამპანიების შემუშავებას, რომელშიც ჩაერთვებიან თანამშრომლები და წვლილს შეიტანენ საზოგადოებრივ განვითარებაში.

ჩვენი თანამშრომლები აქტიურ როლს თამაშობენ მდგრადობის პოლიტიკის შემუშავებაში და განხორციელებაში, რომელიც წარმოადგენს მოკლე და გრძელვადიან პერიოდში ეფექტური ოპერირების მნიშვნელოვან წინაპირობას.

IX. გენდერი

ყველა ობიექტზე უნდა დაინერგოს შესაბამისი გენდერული პრაქტიკა, რაშიც შედის დაქირავება, შესაძლებლობების შექმნა და დაწინაურება. სამუშაოს შეთავაზებებში დაფიქსირდება, რომ ქალებს საშუალება აქვთ გააკეთონ განაცხადი ნებისმიერ პოზიციაზე. ხელმძღვანელი, აღმასრულებელი რგოლის პოზიციები და ბორდის პოზიციები ხელმისაწვდომი იქნება ქალებისთვის. მოშორებულ ობიექტებზე უზრუნველყოფილი იქნება განთავსება ქალებისთვის და მოწყობა შესაფერისი განცალკევებული საპირფარეშოები. საჭიროებისამებრ, ადგილობრივი ტრადიციებიდან გამომდინარე, ქალები უზრუნველყოფილნი იქნებიან სპეციალური ტრანსპორტით.

X. შემცირება

ჯგუფი აღიარებს თავის, როგორც დამსაქმებელის პასუხისმგებლობას. როგორც ასეთი, ჯგუფი არ წყვეტს თავის თანამშრომლების მომსახურებას საპატიო მიზეზის გარეშე და აღიარებს, რომ თანამშრომლებს ესაჭიროებათ დასაქმების უსაფრთხოება.

ჯგუფი აღიარებს თანამშრომლის უფლებას იყოს ინფორმირებული შემოთავაზებული შემცირების შესახებ და აწარმოონ მოლაპარაკება და წარადგინონ შეთავაზებები მათთან დაკავშირებით და, კერძოდ, შემცირების პაკეტთან დაკავშირებით. შემცირებები შესაძლოა მოხდეს მშენებლობის დასასრულს, დივესტირებისას და/ან სხვა სიტუაციებში, როდესაც დროებითი პროექტები ხორციელდება. შემლების დაგვარად, ეს მიიღწევა შემცირების გარეშე, მაგრამ სადაც გარდაუვალია, ჯგუფი ვალდებულია:

- განიხილოს ალტერნატიული გადაწყვეტა (მაგ. სამუშაოს ცვლილება ან კვალიფიკაციის ამაღლება). შემცირებული თანამშრომლები ჩაითვლებიან კანდიდატებად შესაბამის ბიზნეს ერთეულში ვაკანტურ თანამდებობაზე.
- გამოიყენოს ობიექტური და არადისკრიმინაციული კრიტერიუმები შემცირებისთვის თანამშრომელთა ასარჩევად, მაგ. თანამშრომლის უნარები, სამუშაო პერიოდი და თანამშრომლის კვალიფიკაცია.
- გაუწიოს დახმარება გათავისუფლებულ თანამშრომლებს (მაგ. ფინანსური დახმარება ან სამუშაო შესაძლებლობები სხვა ორგანიზაციებთან, ტრენინგები, ემოციური მხარდაჭერა).
- უზრუნველყოს გათავისუფლებული თანამშრომლები შეწყვეტის გამო ანაზღაურებით ადგილობრივი შრომის კანონების შესაბამისად.
- დარწმუნდეს, რომ შემცირების პროცესი შეესაბამება ადგილობრივ კანონმდებლობას.
- ყოველთვის გაიაროს კონსულტაცია პროფკავშირებთან (თუ თქვენი ორგანიზაცია არის გაერთიანებული).
- წინასწარ დაგეგმოს და მოამზადოს შემცირების გეგმები, როდესაც არ უნდა მოხდეს კოლექტიური დათხოვნა.
- ადრეულად ჩაერთოს თანამშრომლებთან და უზრუნველყოს კონსულტაციების ეფექტურობა და გამჭვირვალობა.

ყველა ბიზნეს ობიექტს, რომელიც საჭიროებს შემცირებას, მოეთხოვება წინასწარ მოამზადოს თანამშრომლების შემცირების გეგმები.

5. დოკუმენტის გავრცელება

აღნიშნული დოკუმენტი ხელმისაწვდომია კომპანიის ვებგვერდზე, შერწყმულია ბიზნესის არჩეულ სტანდარტულ პირობებთან და შეიძლება განიხილებოდეს კომპანიის აღმასრულებლების, მენეჯმენტის, თანამშრომლების, კონტრაქტორების და ქვეკონტრაქტორების მიერ. ეს პოლიტიკა რეგულარულად განიხილება და საჭიროების შემთხვევაში განახლდება პარტნიორებისა და დაინტერესებული მხარეების მოთხოვნების



დასაკმაყოფილებლად პერიოდული, სისტემატური და შიდა შრომის უსაფრთხოების (OHS) აუდიტის განხორციელებით.

6. ძალაში შესვლა

პოლიტიკის ეს ვერსია ძალაში შედის და მოქმედებს 2024 წლიდან.