

İÇİNDEKİLER

1.0	GİRİŞ.....	2
2.0	MEVZUAT VE STANDARTLAR	2
3.0	TANIMLAR VE KISALTMALAR	9
4.0	ROL VE SORUMLULUKLAR	10
5.0	İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	11
6.0	DOĞRULAMA VE İZLEME	177

1.0 GİRİŞ

Bu İnsan Kaynakları Yönetim Planı (HRMP) iş ve çalışma koşullarının Projenin işletme aşamasında nasıl yönetileceğini tanımlamak için uygulanacaktır. Bu plan aşağıdaki konulara değinecektir;

- Yasal ve Politika Kapsamı
- Genel Hizmet Koşulları
- Ayrım Yapılmaması
- Şikayet Mekanizması
- Çocuk İşgücü ve Zorla Çalıştırma
- Sağlık ve Güvenlik
- Tedarik Zincirleri

2.0 MEVZUAT VE STANDARTLAR

Projeye tatbik edilecek olan mevzuat ve standartlar şunlardan oluşur;

- IFC Performansı Standart 2: İşgücü ve Çalışma Koşulları
- EBRD Performans Koşulu 2: İşgücü ve Çalışma Koşulları
- Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) Temel Konvansiyonlar
- Türk İş, Sağlık ve Güvenlik Mevzuatı
- IFC Genel Çevre Sağlığı ve Güvenliği Yönergeleri
- JBIC Çevresel ve Sosyal Standartları
- NEXI Çevresel ve Sosyal Standartları

2.1 IFC PS2, EBRD PR2, JBIC ve NEXI

IFC PS2, EBRD PR2, JBIC ve NEXI iş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak uluslar arası iyi uygulamalarla ilgili politika ve standartları belirlemektedir. JBIC, NEXI, PS2 ve PR2 'nin amacı şunlardır;

- İşçi- yönetim ilişkisinin oluşturulması, korunması ve geliştirilmesi,
- İşçiler arasında adil muamele, ayırım yapılmaması ve fırsat eşitliği ilkelerinin geliştirilmesi ve ulusal iş ve istihdam yasaları ile uyum,
- Çocuk iş gücü ve zorla çalıştırma konularına değinerek işgücünün korunması,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının geliştirilmesi ve işçi sağlığının korunması ve geliştirilmesi.

Söz konusu gereklilikler aşağıdaki gibidir;

Gereklilikler	Koşulların Özeti
Çalışma Koşulları ve Çalışma İlişkisinin Yönetimi	
İnsan Kaynakları Politikası	Müşteri PS2/PR2 ile uyumlu olan bir HR politikası geliştirilecektir. Politika kapsamında, müşteri çalışanlarına haklarını bildirecektir. Bunlar net olacak ve istihdamın başlangıcında hazır bulundurulacaktır.
Çalışma İlişkisi	Çalışma koşulları ve istihdam şartları net bir şekilde dokümente edilecek ve çalışan ve sözleşmeli çalışanlara bildirilecektir.
Çalışma Koşulları ve İstihdam Şartları	Müşteri toplu iş sözleşmesinin tarafı ise sözleşme şartlarına saygı duyulacaktır. Saygı duyulmayan yerlerde, çalışma koşulları ve istihdam şartları en azından ulusal yasa ile uyumlu olacaktır. Buna ek olarak, müşteri çocuk işçi istismarı, zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve sendika kurma ve toplu iş görüşmesi özgürlüğü üzerine ILO anlaşmalarına uyacaktır.
İşçi Örgütleri	Ulusal yasaların işçilerin bir araya gelip toplu iş görüşmeleri yapma haklarını tanımasından dolayı müşteri ulusal yasa ile uyumlu hareket edecek işçi örgütleri ile işbirliği içerisinde olacak ve bunlara zamanında anlamlı iş pazarlıkları için gereken duyulan bilgileri sağlayacaktır. Yasaların sınırlandırıcı olduğu durumlarda, müşteri şikayet mekanizmaları da dahil olmak üzere alternatif ifade olanaklarına sahip olacaktır.
Ayrımcılık Olmaması ve Fırsat Eşitliği	İstihdam ilişkisi fırsat eşitliği ve adil davranmaya dayalı olacak ve işe alma, tazminat, çalışma koşulları ve istihdam şartları, eğitime erişim, terfi, iş anlaşmasının feshi veya emeklilik veya disiplin konularında ayrımcılık yapmayacaktır. Müşteri aynı zamanda istihdamla ilgili olarak ayrımcılık yapılmaması üzerine AB koşullarına uygun hareket edecektir.
Personel Sayısını Azaltma	Müşteri, ulusal yasa ve iyi sektör uygulamalarına uygun şekilde ve yine ayırım yapmama ve danışman prensiplerine bağlı olarak personel sayısını azaltmanın olumsuz etkilerini hafifletmek için bir plan geliştirecektir.
Şikayet Mekanizması	Müşteri işçiler için bir şikayet mekanizması sağlayacak, işçilere istihdam anında mekanizma hakkında bilgi verecek ve işçiler için bu mekanizmayı kolay erişilebilir kılacaktır. Mekanizma şeffaf ve iyi anlaşılabilir olacak ve uygun yönetim seviyesinde şikayetlere eğilebilecektir. Mekanizma, yasalar kapsamında bulunabilecek veya mevcut tahkim usulleri ile ulaşılabilir veya toplu iş sözleşmeleri ile şikayet mekanizmasının yerini alabilecek diğer yasal veya idari çözümleri engellemeyecek nitelikte olacaktır.

Gereklilikler	Koşulların Özeti
İşgücünün Korunması	
Çocuk İşgücü	Müşteri, çocukları istismara dönük, tehlike ihtiva edecek veya çocuğun eğitimini aksatacak veya çocuğun sağlık veya gelişimi için zararlı olabilecek şekilde istihdam etmeyecektir. Müşteri mümkün olan ölçüde ulusal yasaları takip edecek fakat 18 yaş altındaki çocuklar tehlikeli işlerde istihdam edilmeyecektir.
Zorla Çalıştırma	Müşteri, tehdit veya ceza kapsamındaki kişileri zorla çalıştırma adı altında istihdam etmeyecektir. Buna, ödünç işçilik, borç karşılığı işçilik veya benzeri iş sözleşmesi düzenlemeleri de dahil her türlü istek dışı veya zorunlu işgücü dahildir.
İş Sağlığı ve Güvenliği (OHS)	
Sağlık ve Güvenlik	Müşteri, mevcut risk ve tehlikeleri dikkate alarak işçilere güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayacaktır. Tehlikelerin nedenlerini ortadan kaldırarak iş sırasında meydana gelebilecek veya işle ilintili kaza, yaralanma veya hastalıkların önlenmesi için adımlar atılacaktır. İyi sektör uygulamaları ile uyumlu şekilde, müşteri tehlikelerin tanımlanması; koruyucu ve önleyici tedbirlerin alınması; işçilerin eğitilmesi; kazaların, hastalık ve vakaların dokümantasyonu ve raporlanması; ve acil durum koruma, hazırlık ve müdahale düzenlemeleri konularına eğilecektir. Müşteri aynı zamanda ilgili AB OHS koşullarına uyumlu şekilde hareket edecek ve bu koşullar bulunmadığında ilgili IFC OHS yönergelerine uygun hareket edecektir. Bununla birlikte, müşteri iyi uluslar arası uygulamalara uygun şekilde bir OHS yönetim sistemi oluşturacaktır.
Kalıcı Olmayan İşçiler ve Tedarik Zinciri	
Kalıcı Olmayan İşçiler	Müşteri, HR politikası, Personel Sayısını Azaltma ve Tedarik zinciri kapsamındaki hükümler hariç olmak üzere direkt olarak sözleşmeli kalıcı olmayan işçiler için PS2/PR2 koşullarını uygulamak için ticari düzeyde makul çaba sarf edecektir.
Tedarik Zinciri	Müşteri, Çocuk İşgücü ve Zorla Çalıştırma hükümlerine uygun olarak tedarik zincirinde çocuk istihdamı ve zorla çalıştırma konularına önem verecektir.

2.2 ILO Temel Anlaşmaları

IFC PS2, EBRD PR2, JBIC ve NEXI kısmi olarak çok sayıda ILO anlaşması ile yönlendirilmekte olup PS2 ve PR2 çocuk işgücü, zorla çalıştırma, ayrımcılık yapmama ve sendika ve toplu iş görüşmesi özgürlüğü de dahil olmak üzere ILO' nun dört temel işgücü standardı ile uyum gerektirmektedir. Bununla birlikte, ILO; temel prensipler ve iş hakları olarak değerlendirilen konuları kapsayan sekiz anlaşmayı “temel (veya çekirdek)” anlaşma olarak tanımlamıştır. Bu temel anlaşmalar tümü Türkiye tarafından tanınmış olarak aşağıdaki tabloda sunulmuştur. RNS-TBO anlaşma hükümlerine uygun hareket edecektir.

Anlaşma Adı	Kilit Hükümleri
C29: Zorla Çalıştırma (Türkiye tarafından tanınması: 1998)	• Zorla veya zorunlu çalıştırmaya izin verilmez • Mevcut uygulamalar mümkün olan en kısa sürede durdurulacaktır. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.
C 87: Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması (Türkiye tarafından tanınması: 1993)	• İşçi ve işverenlerin, ilgili örgütlerin kurallarına tabi olmak üzere kendi tercihlerine bağlı olarak örgüt kurma ve kurulmuş olanlara katılma hakkı bulunmaktadır. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir
C98: Örgütlenme ve Toplu İş Pazarlık Hakkı (Türkiye tarafından tanınması: 1952)	• İşçiler işyerinde sendika karşıtı ayrımcılığa karşı korunacaktır • İşçi ve işveren sendikaları müdahalelerden korunacaktır. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir
C 100: Eşit Ücret (Türkiye tarafından tanınması: 1967)	• Erkek ve kadınlar aynı değerdeki iş için yürürlükteki ödeme yöntemlerine uygun olarak aynı ücreti alacaktır. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.
C 105: Zorla Çalıştırmanın İptali (Türkiye tarafından tanınması: 1961)	• Zorla çalıştırma; disiplin veya ceza olarak politik amaçlar, ekonomik kazanç veya ayrımcılık çerçevesinde uygulanamaz. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.

Anlaşma Adı	Kilit Hükümleri
C111: Ayrımcılık (Türkiye tarafından tanınması: 1967)	• Ulusal uygulamalara uygun şekilde istihdam ve fırsatlar konusunda eşitlik • Irk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milliyet bazında ayrımcılığa izin verilmez • Özel bir iş için koşullara göre muafiyet veya tercih ayrımcılık niteliğinde değildir. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.
C138: Minimum Yaş (Türkiye tarafından tanınması: 1998)	• Çocuk istihdamı halen uygulanan yerlerde kademeli olarak kaldırılacaktır. • İmza tarafları 15 yaştan az veya özel koşullarda 14 yaş olmak üzere yerel olarak uygun minimum yaş tespitinde bulunacaktır. • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.
C182: Çocuk İşgücünün En Kötü Örnekleri (Türkiye tarafından tanınması: 2001)	• Kölelik, fuhuş, pornografi, yasadışı işler veya sağlık, ahlak veya güvenlik açısından zararlı olan işler yolu ile çocuk istismarının önlenmesi • Anlaşmaya imza tarafı olan hükümetler tarafından düzenlenmektedir.

2.3 Ulusal Mevzuat

JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 işgücü ve çalışma koşulları ve sağlık ve güvenlik ile ilgili projelere tatbik edilecek olan ulusal yasa ve yönetmeliklere uyum gerektirir.

- İş Kanunu (Resmi Gazete -RG- Tarih/Sayı: 10.6.2003/25134)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu(RG Tarih/Sayı: 30.06.2012/28339)
- Asgari Ücret Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 01.08. 2004/25540)
- İlk Yardım Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 29.07.2015/29429)
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 06.04.2004/25425)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 06.04.2004/25425)

- İşçilerin Vardiya Halinde İstihdamı Hakkında Özel Prensipler Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 07.04.2004/ 25426)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 29.12.2012/28512)
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Hükümleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 15.05.2013/28648)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 29.12.2012/28512)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Tehlikeli Sınıf Listeleri Hakkında Tebliğ (RG Tarih/Sayı: 26.12.2012/28509)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 29.12.2012/28512)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kuralları Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 18.01.2013/28532)
- İşyeri Binaları ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 17.07.2013/28710)
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görevleri, Yetkileri, Sorumlulukları ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 20.07.2013/28713)
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 25.04.2013/28628)
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 24.07.2013/28717)
- Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 19.12.2007/26735)
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 18.06.2013/28681)
- İşyerlerinde Kişisel Koruyucu Ekipmanların Kullanımı Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 02.07.2013/28695)
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 11.09.2013/28762)
- Çalışanların Gürültü ile ilgili Risklerden Korunması Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 28.07.2013/28721)
- Çalışanların Titreşimle ilgili Risklerden Korunmaları Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 22.08.2013/28743)
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 23.08.2013/28744)
- İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 30.03.2013/28603)
- Kanserojen ve Mutajenik Maddelerle Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri Üzerine Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 06.08.2013/28730)

- Kimyasal Maddelerle Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Tedbirleri Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 12.08.2013/28733)
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 15.06.2013/28678)
- Sağlık Kuralları Bakımından Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 16.07.2013/28709)
- Radyasyon Güvenliği Yönetmeliği (RG Tarih/Sayı: 24.03.2000/23999)
- Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik (RG Tarih/Sayı: 05.07.2012/28344)
- Radyoaktif Maddenin Güvenli Taşınması Yönetmeliği (OG Tarih/Sayı: 08.07.2005/25869)

2.4 Rönesans Holding İnsan Kaynakları Politikası

Çalışanlarımızın işimize değer kattığına inanıyoruz. İnsanlarımız bizim en değerleri varlıklarımızdır.

“Güven inşa ediyoruz” ifadesi iş anlayışımız ve kurumsal felsefemizin bir yansımasıdır. Her çalışanımızla olan ilişkilerimizde güven inşa etmek için çabalıyoruz.

Rönesans güvenilir ve sorumlu bir işveren olabilmek için çaba sarf etmektedir. Yerel istihdam yasaları, yüksek iş sağlığı ve güvenliği standartları ve etik kurallarına uyumlu hareket ediyoruz.

Değerlerimiz;

- *Doğruluk*

Doğruluğu ilk sıraya koyan mesleki ahlak kurallarına tam olarak bağlıyız. Rönesans’ da dürüstlüğün en iyi politika olduğunun bilincindeyiz. Tüm iş süreçlerimizde ve kurumsal ilişkilerimizde doğruluğu, dürüstlüğü ve şeffaflığı takdir ve teşvik ediyoruz.

- *Uzmanlık*

Uzman kişileri istihdam ederek projelerimizde en yüksek kalite düzeyini güvence altına aldığımıza inanıyoruz. Uzman çalışanlar yüksek seviyede bilgi ve beceri gösterir. İşlerini itina ile, derinlemesine ve doğru şekilde yaparlar. Konu sorumluluk alma olduğunda kendilerini rahat hissederek; bu şekilde güvenilir iş arkadaşları ve güçlü ekip oyuncuları olarak algılanırlar.

- *Ekip Çalışması*

Ekip ruhu ve ekip çalışmasının önemini kavramış durumdayız. En çarpıcı sonuçlar, Rönesans’ da bulunduğu inandığımız birbirine güçlü bağlarla bağlı ekiplerle elde edilebilir.

Ekip üyelerimiz arasında koordinasyon ve harmonizasyona büyük önem veriyoruz çünkü şirketimiz için büyük başarıların anahtarıdır. Aynı zamanda çalışanlarımıza herkesin potansiyelini tam olarak kullanabileceği, becerilerini geliştirebileceği ve müşterilerimiz için en etkin ve yaratıcı çözümlerle gelebilecekleri teşvik ve ilham veren bir çalışma ortamı yaratmak için çaba sarf ediyoruz.

- *Geleceği Düşünür*

Rönesans, uzun vadeli geliştirme stratejilerini önemseyen ve şirketi için berrak bir gelecek öngörüsüyle çalışanları, müşterileri ve diğer paydaşları ile sağlam ilişkiler kurmayı ilke edinmiş dinamik olarak büyümesini sürdüren bir şirkettir. Dolayısıyla mümkün olan en iyi sonuçlara ulaşabilmek hatta kendi koyduğumuz hedeflerin de ötesine geçebilme adına doğru yolu seçtiğimize inanıyoruz. İnsanların yaşamını daha güvenilir, daha konforlu ve daha eğlenceli kılma adına yeni amaçlar edinmek ve ufuklarımızı genişletmek için hiç durmadan yola devam etme kararlılığındayız.

Rönesans olarak şunları ön planda tutarız;

- Güvenirlik ve doğruluk
- Dinamizm
- Ekip ruhu ve dayanışması
- Bütünsel perspektif
- Müşteri odaklılık
- Yaratıcılık ve yenilik

3.0 TANIMLAR VE KISALTMALAR

HR : İnsan Kaynakları

ILO : Uluslar arası İş Örgütü

RNS-TBO: Tesis Bakım Onarım

Proje : Gaziantep Şehir Hastanesi İşletme Dönemi Projesi

4.0 ROL VE SORUMLULUKLAR

Bu planın uygulanması için başlıca rol ve sorumluluklar aşağıda özetlenmiştir.

Rol	Sorumluluk
RNS-TBO İşletme Direktörü/Müdürü	- İşletme faaliyetlerinin yürütülmesi ve tamamlanması için birçok faaliyetin geliştirilmesi, gözden geçirilmesi, onaylanması ve koordinasyonu için genel sorumluluk. - Bu planın, projenin bir parçası olarak RNS-TBO' nin üstlenmiş olduğu faaliyet ve operasyonlara göre hazırlanmış ve gerektiği şekilde güncellenmiş olduğunun güvence altına alınması. - Bu plan kapsamında özetlenen prosedür ve yönergelerin uygulanması için yeterli kaynakların kullanıma hazır hale getirildiğinin güvence altına alınması.
RNS-TBO İnsan Kaynakları	- İşyeri politikaları, prosedürleri ve yönetim planlarını, işe alma işlemlerini, tazminat düzenlemelerini, beceri geliştirmeyi, eğitim ve bilinç artırma ve personel sayısı azaltma faaliyetlerini Holding İK Prosedürleri ve direktifleri doğrultusunda uygular. - Politika ve prosedürlerin Uluslar Arası Çalışma Örgütü, İş ve Çalışma Koşulları Hakkında JBIC, NEXI, FC PS2 ve EBRD PR2 gibi uluslar arası standartlar ve Dünya Bankası Grup Çevre, Sağlık ve Güvenlik Yönergeleri gibi ulusal iş kanunu ve uluslar arası standartları içermekte olduğunu güvence altına alır. - Politika uygulamaları direkt, sözleşmeli ve tedarik zinciri çalışanlarını içerecek ve insan hakları, ayırım yapılmaması, adil ücret, eşit fırsat, savunmasız insanların korunması, beceri geliştirme, şikayet yönetimi, sağlık ve güvenlik, zorla çalıştırma ve çocuk işgücü ve toplu iş görüşmesi hakkı gibi konuları kapsar. - İşyeri yönetimi için şeffaf ve ayırım yapılmayan Hizmetlere Yönelik Memnuniyet Yönetimi Prosedürü ve Çalışan Memnuniyet Yönetimi Prosedürü uygulanır .
İşletmedeki en yetkili RNS-TBO İSG-Ç ekibi personeli	- Çalışanlar arasında yeterli miktarda ilk yardım görevlisi bulunduğunu kontrol eder. - Çalışanlara teknik yeterlilik ve bilinçlendirme eğitimleri verildiğini kontrol eder ve takibini yapar. - Merkez İSGÇ tarafından onaylanan (Ekranlı araçlarla çalışma, çalışma İzni, radyoaktif maddelerle çalışma, kimyasallarla çalışma, elle taşıma, kapalı alanda çalışma, biyolojik etkenler, radyasyon güvenliği, elektrik güvenliği, yüksekte çalışma, sağlık ve güvenlik işaretleri, sıcak işler vb.) İSGÇ prosedür ve iş talimatlarını uygular.

Rol	Sorumluluk
	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 2872 sayılı Çevre Kanunu gerekliliklerinin yerine getirildiğini kontrol eder, gerekli kontrollerini yapar ve İşveren Vekili'ne tavsiyelerde bulunur. - IFC, EBRD, ESIA ve ESAP yerine getirildiğini kontrol eder, gerekli kontrollerini yapar ve Merkez İSGÇ Yöneticisi'ne tavsiyelerde bulunur. - İş sağlığı ve güvenliği ve çevre ile ilgili gerekli eğitimlerin verilmesini sağlar ve kontrollerini gerçekleştirir. - Kaza ve olay araştırma sürecini RNS-TBO Servisler Yöneticisi, Hizmet Sağlayıcı Proje Yöneticisi ve firmaya atalı İş Güvenliği Uzmanı ile beraber yürütür. - Bakım ve kontrol kayıtlarının kontrollerini yapar ve gerekiyorsa düzeltici / önleyici faaliyetleri ilgili bölümle beraber belirler. - Acil durum yönetimi ile ilgili çalışmalara katılır ve gerekli kontrollerin gerçekleştirildiğini denetler. - Gerekli ortam ölçümlerinin yapıldığını kontrol eder.
İşletmedeki en yetkili RNS-TBO Kalite ekibi personeli	Şikayet Mekanizması sürecini yürütür ve Merkez İSGÇ tarafından hazırlanan Paydaş Katılım Planı bilgilendirmelerini gerçekleştirir.
Alt Yüklenici ve Çalışanlar	Bu plan kapsamında özetlenen insan kaynakları prosedür ve yönergelerini kavrar ve bunlara uygun hareket eder.

5.0 İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Aşağıda verilen bilgiler genel olarak şunları kapsayacak şekilde Rönesans Holding tarafından yayınlanan İnsan Kaynakları dokümanlarından türetilmiştir;

- İnsan Kaynakları Yönetimi Prosedürü
- İstihdam Genel Kuralları Prosedürü
- İşten Çıkış Prosedürü
- Eğitim Prosedürü
- Avans Proseduru
- Kariyer Yönetimi Prosedürü
- Oryantasyon Prosedürü
- Performans Yönetim Prosedürü
- Personel Seçim ve Yerleştirme Prosedürü

- Rönesans Eğitim Prosedürü
- Yetenek Geliştirme Prosedürü
- Çalışan Memnuniyet Yönetimi Prosedürü
- Disiplin Yönetmeliği
- Kiyafet Yönetmeliği
- Annelik ve Süt İzni Yönetmeliği
- Etik Kurallar Sözleşmesi
- Ofis Çalışmalarında Genel Sağlık ve Güvenlik Talimatları
- İzin Yönetmeliği

5.1 Genel Koşullar

İstihdam

İstihdam, RNS-TBO İnsan Kaynakları birimi tarafından Holding İnsan Kaynakları ile koordine edilip gerçekleştirilecektir.

RNS-TBO insan ihtiyaçlarını genel olarak mevcut personelden karşılayacaktır. Diğer departmanlardan veya veritabanından personel transferi yolu ile çalışan ihtiyacı karşılanamazsa, kariyer sitelerinden aday araştırması yoluna gidilir. Kariyer sitesindeki iş pozisyonlarına bildirim göndererek insan kaynakları veritabanının koruması sağlanır ve işgücü piyasasındaki gelişmeler yakından takip edilebilir. Kariyer sitelerine ek olarak, insan kaynakları hizmetleri sunan danışmanlık şirketleri istihdam için kullanılabilir.

İşin gerektirdiği bilgi ve tecrübe yeni çalışanların seçiminde dikkate alınacaktır. Yeterli bilgi ve tecrübe düzeyine sahip adaylar arasından yapılacak seçim sürecinde değerlendirmeler kişisel özelliklere göre gerçekleştirilecektir.

Ön değerlendirme ve eleme süreci veri tabanı veya kariyer sitelerinden elde edilen yazılı bilgilerin ışığında İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yürütülmektedir. Sürecin sonunda, sözü edilen özelliklere sahip olduğu değerlendirilen adaylarla ilgili bilgiler personel ve uygun adayların ön görüşme için çağrılmalarını talep eden departman yetkilisi ile paylaşılır. Mülakat için davet edilen adaylarla görüşmeler personeli talep eden departman yetkilisi ve İnsan Kaynakları Departmanı tarafından yürütülür. Bu mülakatta başvuru sürecinde aday tarafından verilen bilgilerin geçerliliği diğer değerlendirmelerle birlikte tespit edilir.

Mülakatın tamamlanmasının ardından İnsan Kaynakları Departman sorumlusundan personel talep eden departman yetkilisine sunulur. Uygun görülen adaylar departman yetkilisi tarafından sıralanır ve öngörülecek istihdam koşulları (pozisyon, maaş, vb) tespit edilir. İnsan Kaynakları Departmanı belirtilen koşullar ve sıralamaya göre şirket prensipleri hakkında adaylara bilgi verir ve iş teklifinde bulunur.

İş Sözleşmesi

JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR 2 tüm çalışanlara çalışma koşullarının ve ücret ve prim hakları da dahil olmak üzere istihdam koşullarının bildirilmesini gerektirmektedir.

Türk İş Yasasına göre, işverenin bir yıl veya daha fazla süre için çalışanlarla istihdam konusunda yazılı sözleşme yapmak zorundadır. Yazılı sözleşme yapılmadığı durumlarda, işveren çalışanına en geç iki ay içerisinde işin genel ve özel koşullarını, günlük ve haftalık çalışma saatlerini, temel ücreti ve ek ücretleri, maaş ödemesi için zaman aralıklarını, sözleşme süresi (sabit süreli sözleşme ise) ve sözleşmenin fesih koşullarını gösteren yazılı dokümanı sunmak zorundadır.

RNS-TBO, Türk İş Yasasının koşulları ile uyum sağlayan tüm çalışanlarla yazılı sözleşme imzalayacak ve dolayısı ile istihdam sözleşmeleri ile ilgili olarak JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 koşullarını karşılayacaktır.

Çalışma Saatleri

Çalışma saatleri ve koşulları ile ilgili olarak, RNS-TBO, Türk Yasa ve yönetmeliklerine uyumlu hareket edecektir. İş Yasasına göre Çalışma Süreleri Hakkındaki Yönetmeliğe göre, maksimum çalışma süresi haftalık 45 saattir ve günlük çalışma süresi her durumda 11 günü geçemez. Fazla Mesai ve Fazla Dönem Çalışma Hakkındaki Yönetmeliğe göre fazla mesai “haftalık 45 saati geçen işler” olarak tanımlanmıştır ve fazla mesai saati olan çalışma ise “yapılan iş sözleşmede belirtilen çalışma süresini aşıp haftalık 45 saate çıktığında bir sözleşmeye göre haftada 45 saatten az olan işler” olarak tanımlanmıştır. Sözü edilen yönetmeliğin 4. Maddesine göre, her fazla mesai saati için ücret normal çalışma koşulundaki saat ücretini %50 artırarak ödenir ve fazla mesai dönemlerin saatlik ücret normal çalışma koşullarındaki saatlik ücreti %25 artırmak sureti ile ödenir.

RNS-TBO; uygun şekilde fazla mesai koşulları ve ücretleri de dahil olmak üzere çalışma sürelerini tüm çalışanlara bildirecektir.

Fesih

İş Sözleşmesi aşağıda listeli olayların meydana gelmesi halinde, Rönesans Holding İşten Çıkış Prosedürü kapsamında feshedilir:

- İstifa
- Mazeretli işten ayrılma
- Emeklilik
- Kadın çalışanların evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi talepleri ile iş akitlerini sona erdirmeleri
- Askerlik
- Haklı nedenle fesih (İş kanununda bulunan ilgili koşullar gereğince)
- Geçerli nedenle fesih (Çalışanların performanslarının düşüklüğü, davranışlarındaki olumsuzluklar, işin gereklerinden kaynaklanan kanuna uygun geçerli bir sebep)
- Karşılıklı anlaşma (İş sözleşmesi süresi dolmadan karşılıklı mutabakat sağlamak koşulu ile)
- Ölüm
- Yaş limiti (60 yaşını dolduran çalışanların şirketçe resmen ilişkisinin kesilmesi)
- Nakil (Rönesans'a bağlı yurtdışındaki şirket veya işyerlerinde görev yapmak üzere transfer olması durumunda)

İzin

Tüm istihdam izinleri, (herhangi bir nedenden ötürü) çalışma ilişkilerini düzenleyen istihdam anlaşmaları ile tespit edilir (toplu sözleşmeler, sözleşmeler, istihdam sözleşmeleri, istihdam politikaları, vb.). İzin net bir şekilde tanımlanmadıkça izin harcırahı çalışanın görevini yaptığı coğrafi konumdaki İş Yasası veya istihdam standartları mevzuatına göre belirlenir.

Eğitim

RNS-TBO, çalışanlarının eğitim ve gelişimlerinin uzun vadeli geleceğinin kilit unsurlarından biri olduğunu kabul eder. Her yıl Eylül ayında, portal üzerinden tüm çalışanlara bildirim yollamak sureti ile eğitim talep analizi gerçekleştirilir ve sözü edilen süreç Aralık ayında tamamlanır. İnsan Kaynakları Departmanı portal üzerinden doldurulacak olan eğitim talebi anketine göre eğitim listesini oluşturur. Öncelik verilecek olan eğitim ihtiyaçları grup direktörlerine sunmadan önce tespit edilir.

Eğitim taleplerinin tespit edilmesinden sonra, eğitim katalogu şirketin stratejik hedeflerine göre oluşturulur ve portal üzerinden çalışanlarla paylaşılır. Performans değerlendirme, tatmin mülakatları, eğitim talepleri ve yöneticilerin yönlendirmeleriyle katılımcı listesi grubu tespit edilir.

Kurum içi eğitimler ve alt yüklenici eğitimleri Kalite Birimi üzerinden takip edilir.

Ayrımcılık Olmaması

RNS-TBO; bireyin ırkı, rengi, dini, cinsiyeti, cinsel tercihleri, cinsel kimliği veya ifadesi, ulusal kimliği, yaşı, engeli, emeklilik durumu veya yasa ile koruma altında olan herhangi bir karakteristiğinden ötürü tüm çalışan veya istihdam başvurusu yapanlara karşı ayrımcılığı kesinlikle yasaklamıştır.

Türk Yasaları, ırk, dil, cinsiyet, politik görüşler ve fikirler ve din gibi konulardan dolayı ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Türk İş Yasası 5. Maddesi kapsamındaki eşit davranma prensibine göre, geçerli bir mazeret olmadıkça, işverenler yarım zamanlı çalışanlara tam zamanlı çalışanlarla aynı şekilde davranacak ve aynı tavrı belirsiz süreli sözleşmeli ile belirli süreli sözleşmeli çalışanları için de gösterecek.

RNS-TBO, Türk Yasalarına uygun şekilde hareket edeceğinden ve istihdam ilişkilerini fırsat eşitliği ve adil davranış ilkesine dayandıracağından, Türk Standartları ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili olarak JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 koşullarını yerine getirecektir.

Şikayet Mekanizması

JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 makul işyeri sorunlarının meydana gelebileceği yerlerde işçi ve örgütleri için bir şikayet mekanizması sağlamayı gerektirir. RNS-TBO; çevre, sağlık ve güvenlik konularının ile ilgili çalışan şikayetlerinin işletme sürecinde ele alındığı bir ESMS geliştirecek ve işçiler istihdam anında şikayet mekanizması hakkında bilgilendirilecektir. Şikayetler, Çalışan Memnuniyeti Yönetim Prosedürü ve İnsan Kaynakları Yönetim Planı kapsamında ele alınacaktır.

Gereklilikler kapsamında Yemekhaneler ve RNS-TBO İK odasına yakın bir alanda çalışan dilek öneri kutuları bulunur. Dilek Öneri kutuları her hafta Kalite birimi tarafından açılarak çalışan memnuniyetini sağlamak üzere değerlendirilir.

Çalışanlar, dilek, öneri ve şikayetlerini; RNS-TBO Çalışan Memnuniyet Yönetimi Prosedürü' nde belirttiği şekilde, yazılı olarak ve/ veya Çalışan Memnuniyet Anketleri aracılığı ile iletir.

İletilen dilek, öneri ve şikayetler, RNS-TBO Kalite Birimi tarafından değerlendirilir Dilek, Öneri, Şikayet Takip Formu' na kaydedilir. Şikayet içerikli bildirimlere yönelik uygunsuzluklar Uygun

Olmayan Hizmetin Tespiti, Düzeltme ve Düzeltici Faaliyet Prosedürü doğrultusunda, ilgili servise DÖF açılarak kaydedilir.

Etik Davranış Kuralları

Tüm RNS-TBO çalışanları, Rönesans Holding tarafından yayınlanan “Davranış Kuralları Sözleşmesi ” ne tabidir. Çalışanlardan etik kurallara uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

Rönesans Etik Yardım Hattı; potansiyel olarak etik dışı, yasadışı veya Rönesans Küresel Davranış Kurallarını ihlal edici nitelikte olan hadiselerin rapor edilmesi için geliştirilmiş bir yöntemdir.

Dahili olarak yayınlanan “Rönesans Etik Yasaları ve İş Uygulamaları” dokümanına göre her RNS-TBO çalışanı aşağıdaki kurallardan ve aynı zamanda iş arkadaşlarını da bu kurallar hakkında bilgilendirmekten sorumludur.

Rönesans Etik Yasası Yardım Hattı bu sorumluluğun bir parçası olarak oluşturulmuş olup ve üçüncü taraflar ve aynı zamanda RNS-TBO çalışanları şirketin iş uygulamaları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmak ve aynı zamanda yanlış gittiğini düşündükleri iş faaliyetlerini rapor etmek için bu hattı arayabilir.

Etik Yasası ve İş Davranışları hakkındaki tüm ihbarlar Kurumsal Risk Departmanı tarafından değerlendirilir ve tüm talepler yetkili bireyler tarafından cevaplandırılır.

Kurumsal Risk Departmanı, Rönesans Küresel Davranış Kurallarının ihlali ile ilgili olarak tüm ihbar ve şikayetlerin değerlendirilmesinden sorumlu olup herhangi bir ihlal veya uyumsuzluğu giderecektir.

Bu tür etik dışı, yasa dışı davranışların veya iş ihlallerinin gözlemlenmesi veya şüphelenilmesi halinde, çalışanlar direkt olarak yayınlanan adres, telefon veya e-posta üzerinden Rönesans Kurumsal Risk Departmanı ile temasa geçecektir.

Tüm şikayet ve ihbarlar gizli tutulacak ve talep süreçleri gizlilikle yürütülecektir.

Çocuk işçiliği ve Zorla Çalıştırma

Türk İş Yasası çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma ile ilgili hükümleri düzenlemektedir. Türk İş Yasasına göre on beş yaşından küçük çocukları çalıştırmak yasaktır. On sekiz yaşın altındaki çocuklar ve geç çalışanlar gece saatlerinde sanayi işlerinde çalıştırılmaz.

On altı yaşına gelmemiş genç çalışanlar, çocuk ve iş için gerekli mesleki eğitimi almamış olan işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Zorla çalıştırma Türk İş Yasası kapsamında yasaklanmıştır. RNS-TBO, çocuk işçiler ve zorla çalıştırma ile ilgili Türk İş Yasası hükümlerine uygun hareket edecektir.

Kalıcı Olmayan İşçiler ve Tedarik Zincirleri

JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 'ye göre RNS-TBO Hastane İşletmeleri.; İK politikası, çalışan azaltma ve tedarik zinciri kapsamında PS2 ve PR2 hükümleri hariç olmak üzere direkt olarak RNS-TBO ile sözleşme imzalayan kalıcı olmayan işçiler için PS2 ve PR2 koşullarını tatbik etmek için ticari makul çabayı sarf edecektir. Sağlık, güvenlik ve çevre koşulların da dahil olmak üzere sözleşmeler tüm taşeronlarla imzalanacaktır. RNS-TBO aynı zamanda; önceki bölümde tarif edildiği şekilde çocuk işçiler ve zorla çalıştırma kapsamında PS2/PR2 hükümlerine uygun şekilde çocuk işçiler ve zorla çalıştırma konularına azami dikkat sarf edecektir. Üçüncü taraf işverenler, üçüncü taraf performansının değerlendirilmesi de dahil olmak üzere RNS-TBO İSG ve RNS-TBO İnsan Kaynakları Plan, Prosedür ve Talimatları ile bu süreçleri yönetilecek ve izlenecektir.

5.2 Hizmet için Özel Koşullar

Sağlık ve Güvenlik

JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2 işçilere; işe özel mevcut riskleri ve tehlikeleri dikkate alarak güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının işçiler için sağlanmasını gerektirmektedir. RNS-TBO; sağlık ve güvenlik konularının yönetimi için ISO 45001:2018 koşullarını kapsayan bir ESMS geliştirecektir. Yönetim sistemi tüm yürürlükteki sağlık ve güvenlik mevzuatının hastane işletme aşaması sırasında karşılanmasını gerektirmektedir.

Bu kapsamda; kimyasal yönetimi, yangın güvenliği yönetimi, iş izin sistemi, kişisel koruyucu donanım yönetimi, atık yönetimi gerçekleştirilmekte, planlı ve plansız saha turları gerçekleştirilerek sürekli iyileşme sağlanmaktadır.

6.0 DOĞRULAMA VE İZLEME

RNS-TBO, ulusal yönetmelikler, JBIC, NEXI, IFC PS2 ve EBRD PR2, EHS Yönergeleri ve ILO' ya göre İnsan Kaynakları Yönetim Planını uygulayacak, hastane işletme ESAP'ında ve CTA'de belirtilen sıklıklarla 3. Taraf İşgücü Denetimi aracılığıyla performansını izleyecek, tespit edilecek uygunsuzluk veya öneriler için aksiyon alacaktır.