SOCAR-ın
İşə Qəbul Siyasəti

Mündəricat:

1. **Məqsəd..3**
2. **Əhatə dairəsi 3**
3. **Anlayışlar..3**
4. **İstinadlar...4**
5. **Əsas prinsiplər...4**
   - 5.1. Bərabərlik..4
   - 5.2. İnklüzivlik...4
   - 5.3. Ədalətlilik..4
   - 5.4 Sistemlilik...5
   - 5.5 Davamlılıq...5
   - 5.6 Fərdi məlumatların qorunması..5
   - 5.7 Korporativ dəyərlərə uyğunluq...5
   - 5.8 Yerli işəgötürmə siyasəti...5
6. **İşə qəbul prosesi...6**
   - 6.1. Namizəd axtarışı..6
   - 6.2. Müraciətlərin təhlili..6
   - 6.3. Qiymətləndirmə..6
   - 6.4. Seçim...6
   - 6.5 Qərar və məlumatlandırma...7
7. **Korrupsiya hallarının qarşının alınması...7**
8. **Seçim qərarlarında maraqların toqquşması riskinin idarə edilməsi.....................7**
9. **Qrup daxili yerdəyişmələr...7**
10. **İşə qəbulla bağlı vətəndaş müraciətlərinin cavablandırılması............................7**
11. **Hesabatlılıq..8**
12. **Uyğunluq..8**

1. Məqsəd

SOCAR-ın işə qəbul siyasəti SOCAR Qrupuna (Qrup) daxil olan müəssisələr üçün vacib olan işçi seçimi prosesinin tənzimlənməsi, təkmilləşdirilməsi, eyni zamanda işə qəbul proseslərinin obyektiv, peşəkar, şəffaf və qüvvədə olan qanunvericiliyin tələblərinə uyğun şəkildə icrasının təmin edilməsi məqsədini daşıyır. İşə qəbulun əsas məqsədi mövcud və gələcək təşkilati səriştə və bacarıq tələbatlarına uyğun olaraq peşəkar kadrların cəlb edilməsidir.

2. Əhatə dairəsi

Bu siyasət Qrup üzrə işə qəbul prosesində iştirak edən bütün şəxslərə, o cümlədən Qrupa daxil olan müəssisələrdə çalışan əməkdaşlara və müvafiq maraqlı tərəflərə şamil edilir. Bununla belə, SOCAR Qrup müəssisəsinin fəaliyyəti, o cümlədən işə qəbul ilə bağlı fəaliyyət məsələləri üzrə sahə qanunvericilik aktları ilə hazırkı Siyasət arasında ziddiyyət yarandıqda müvafiq sahəni tənzimləyən qanunvericilik aktları tətbiq edilir.

3. Anlayışlar

“SOCAR” - Azərbaycan Respublikasının Dövlət Neft Şirkəti deməkdir.

“SOCAR Qrup” dedikdə birlikdə SOCAR və SOCAR Qrup Müəssisələri nəzərdə tutulur.

“SOCAR Qrup Müəssisəsi” – (i) SOCAR Baş ofis (ii) SOCAR strukturuna daxil olan müəssisələr, (iii) nizamnamə kapitalında üstün iştirakla SOCAR-a birbaşa və ya dolayı məxsus olan və (iv) bağlanmış müqavilə əsasında SOCAR tərəfindən qərarları müəyyən edilən SOCAR-ın səhmdarı (payçısı) olduğu hüquqi şəxslər deməkdir.

“SOCAR-ın işçiləri” – SOCAR və SOCAR Qrup Müəssisələri tərəfindən əmək müqaviləsi əsasında işə götürülən bütün şəxslər, o cümlədən SOCAR prezidenti və vitse-prezidentləri, SOCAR-ın və SOCAR Qrup Müəssisələrinin rəhbərləri, digər vəzifəli şəxsləri və işçiləri deməkdir.

“Müəssisə” – hər hansı dövlətin və ya yurisdiksiyanın qanunları əsasında, yaxud iki və ya daha çox tərəf arasında yazılı razılaşma əsasında təsis edilmiş və ya təşkil edilmiş şirkət, korporasiya, kooperativ, məhdud məsuliyyətli cəmiyyət, tərəfdaşlıq, məhdud tərəfdaşlıq, birgə Müəssisə (təsis edilən və təsis edilməyən), müəssisə, assosiasiya, trest, törəmə müəssisə, holdinq, xidmət şirkəti və ya digər hüquqi şəxs və ya təşkilat deməkdir.

“Rəhbər” – SOCAR-ın işçilərinin işinə və səmərəli fəaliyyətinə birbaşa və ya dolayı nəzarəti həyata keçirən şəxs deməkdir.

"Qanunvericilik" – SOCAR Qrup müəssisəsinin fəaliyyət göstərdiyi dövlətin və ya yurisdiksiyanın inzibati ərazisi daxilində tətbiq edilən normativ hüquqi aktlar, qanunlar, məcəllələr və digər hüquqi sənədlərdən ibarət aktların məcmusudur.

4. İstinadlar

Siyasət ilə əlaqəli prosesə aid digər sənədlər:

- İşə qəbul və yerdəyişmənin tənzimlənməsi proseduru;
- İşə qəbul və vakansiyaların idarə edilməsi təlimatı;
- Liderlik Səriştə Modeli.

5. Əsas prinsiplər

Əməkdaşlar SOCAR-ın daimi müvəffəqiyyətini təmin edən ən vacib resursdur. Qrupumuzun qısa və uzun müddətli hədəflərinə çatmaq üçün doğru insanları işə cəlb etmək və doğru vəzifələrdə yerləşdirmək məqsədilə, eyni zamanda karyera inkişafını dəstəkləmək üçün davamçılığın planlanması prosesində aşağıdakı prinsiplərə hər zaman əməl edirik:

5.1 Bərabərlik

SOCAR Qrupuna daxil olan hər müəssisə qüvvədə olan müvafiq qanunvericiliyin tələblərinə və bərabərlik prinsipinə əməl edərək işə qəbul prosesini həyata keçirən işəgötürəndir. SOCAR vətəndaşlıq, cins, irq, din, milliyyət, dil, yaşayış yeri, əmlak vəziyyəti, ictimai-sosial mənşə, yaş, ailə vəziyyəti, əqidə, siyasi baxışlar, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyət və qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər amillərdən asılı olmayaraq bütün insanlara bərabər məşğulluq imkanları təqdim edir.

5.2 İnklüzivlik

SOCAR inklüzivlik və müxtəlifliyə əsaslanan əlçatan iş mühiti yaratmaqla hər bir fərdin istedadını nümayiş etdirə biləcəyi, ümumi uğurumuza töhfə verməkimkanına malik olduğu, mükəmməllik və innovasiyanın inkişaf etdiyi şəraitin formalaşdırılmasını təmin edir. İş yerinin standartları nəzərə alınmaqla işə qəbul edilmiş sağlamlıq imkanları məhdud işçilərin sosial dayanıqlığının qorunmasına, iş şəraitinin yaxşılaşdırılmasına zəruri dəstək göstərir.

5.3 Ədalətlilik

Seçim prosesində namizədlərin biliyi, səriştəsi, təcrübə və potensialı əsas dəyərləndirmə meyarları olaraq əldə rəhbər tutulur. Bütün namizədlər bu meyarlar əsasında seçilir və yerləşdirilir.

5.4 Sistemlilik

İşə qəbul prosesi təsdiqlənmiş və periodik və ya mütəmadi nəzərdən keçirilərək zəruri dəyişikliklərdən keçən sənədlər və qaydalar əsasında aparılır.

5.5 Davamlılıq

SOCAR işə qəbulda əldə rəhbər tutduğu prinsiplərə hər bir vakant vəzifənin komplektləşdirilməsi zamanı mütləq qaydada əməl edir. İşə qəbul prosesində uzunmüddətli təşkilati inkişafa və resurs səmərəliliyinə diqqət yetirməklə davamlılığı təmin edir.

5.6 Fərdi məlumatların qorunması

Vakansiyalara müraciət edən namizədlər barəsində toplanmış fərdi məlumatlar qanunvericiliyin və SOCAR-ın məlumatların qorunmasına dair daxili normativ sənədlərin tələblərinə uyğun olaraq mühafizə olunur.

5.7 Korporativ dəyərlərə uyğunluq

SOCAR üzrə işə qəbul əməliyyatları və qərarların qəbulu aşağıdakı korporativ dəyərlərə əsaslanaraq həyata keçirilir:

Təhlükəsizlik: Hər bir fəaliyyətimizdə əməkdaşlarımızın, cəmiyyətin, ətraf mühitin və gələcək nəsillərin təhlükəsizliyinin təmin edilməsi ən vacib öncəliyimizdir.
Vahid komanda: Ortaq hədəf və məqsədlərə çatmaq üçün Şirkət daxilində bütün səviyyələrdə, həmçinin tərəfdaşlarımızla qarşılıqlı əməkdaşlıq prinsipləri əsasında vahid komanda olaraq ruh yüksəkliyi ilə çalışırıq.
Davamlı inkişaf: Gözləntiləri aşaraq və qüsursuz nəticələr əldə etmək məqsədi ilə daim ən yaxşı təcrübələri öyrənir, paylaşır və tətbiq edirik.
Hesabatlılıq: Fəaliyyətimizin miqyasını və təsir gücünü dərindən dərk edir, korporativ missiya, vizyon və strategiyamızın həyata keçirilməsi istiqamətində atdığımız hər addımın uğurla nəticələnməsi üçün məsuliyyət daşıyırıq.
Qayğı: Cəmiyyətə, ətraf mühitə və əməkdaşlarımıza həssaslıq və qayğı ilə yanaşırıq.

5.8 Yerli işəgötürmə siyasəti

SOCAR yerli icmalarla əməkdaşlığa böyük önəm verir və yerli işəgötürmə siyasətini həyata keçirməklə, xüsusi təhsil və bacarıq tələb edilməyən iş yerlərinə münasibətdə bilavasitə iş yerinin yaxınlığında yaşayan namizədlərin işlə təmin edilməsinə diqqət yetirir.

6. İşə qəbul prosesi

6.1 Namizəd axtarışı

- SOCAR-da mövcud olan vakant yerlərin uyğun namizədlərin cəlb edilərək komplektləşdirilməsi məqsədi ilə müxtəlif peşəkar namizəd axtarışı kanalları və üsullarından istifadə olunur. Bu üsullar arasında SOCAR Qrupa daxil olan müəssisələr tərəfindən vakansiyaların daxili və/ və ya xarici elana yerləşdirilməsinə üstünlük verilir.
- Eyni zamanda vakansiyaların komplektləşdirilməsi məqsədi ilə məşğulluğun təmin olunması sahəsində fəaliyyət göstərən aidiyyəti qurumlar ilə əməkdaşlıq edilir.
- Axtarış kanalı vakansiyanın xüsusiyyətinə bağlı olaraq formalaşdırılmış effektiv axtarış strategiyasına uyğun müəyyən olunur və vakansiyaların tələblərinə cavab verəcək namizədlərin hədəflənməsi məqsədini daşıyır. Daxili namizədlərin axtarışı struktur bölmə, təşkilat, müəssisə, seqment və ya Qrup daxilində aparıla bilər. Xarici namizədlərin axtarışında formalaşdırılmış kadr ehtiyat bazası tətbiq olunur, peşəkar platformalardan istifadə (Linkedin və s.), universitetlər və peşəkar assosiasiyalar ilə əməkdaşlıq, bu sahədə xidmət göstərən tərəfdaşlar ilə əməkdaşlıq və s. üsullardan istifadə edilir.
- İşəgötürən tərəfindən tətbiq olunan axtarış kanalları və üsulları bu Siyasətdə qeyd olunan prinsiplərə cavab verməlidir.

6.2 Müraciətlərin təhlili

- Müraciətlər vakansiya tələblərinə uyğun obyektiv və peşəkar meyarlar əsasında təhlil edilir.

6.3 Qiymətləndirmə

- Namizədlərin göstəricilərinin vakansiyanın tələblərinə uyğun qiymətləndirilməsi məqsədi ilə müxtəlif alətlərdən istifadə edilir (səriştə əsaslı müsahibə, panel müsahibəsi, bacarıq və bilik testləri, qiymətləndirmə mərkəzi).
- Seçim prosesi müvafiq təlimlərə cəlb olunmuş sahə və/və ya seçim və sahə üzrə ekspertlər tərəfindən aparılır.

6.4. Seçim

- Seçim qərarları namizədin vakant iş yerinə dair kvalifikasiyasına, ixtisas və davranış səriştəliklərinin qiymətləndirilməsinə əsaslanır.
- Yekun seçim mərhələsində SOCAR üzrə formalaşdırılmış səriştə modellərinə (liderlik və digər səriştə modelləri) istinad edilir.
- SOCAR-da vahid lider profilinin formalaşdırılması məqsədi ilə rəhbər kateqoriyalı vakansiyalar üzrə seçim prosesində namizədlərdən tələb olunan liderlik səriştələri SOCAR-ın təsdiqlənmiş “Liderlik Səriştə Modeli” əsasında qiymətləndirilir.

6.5. Qərar və məlumatlandırma

- Seçimlə bağlı yekun qərar qəbul edilir və qəbul edilmiş qərar barədə seçimə qatılmış bütün namizədlərə yazılı (elektron poçt vasitəsilə və ya digər yazılı üsul ilə) məlumat verilir.

7. Korrupsiya hallarının qarşının alınması

- Korrupsiya hallarının qarşısının alınması məqsədilə, işə qəbul prosesinə cəlb edilmiş SOCAR-ın işçiləri qanunvericiliyin, SOCAR-ın "Korrupsiya, Cinayət yolu ilə əldə edilmiş əmlakın leqallaşdırılması, cinayətlərin maliyyələşdirilməsi və vergidən yayınma ilə mübarizə", "Maraqların toqquşması" və "Hədiyyələr, əyləncə, həvəsləndirmələr, qonaqpərvərlik və qonaqlama" siyasətlərinin tələblərinə əməl edirlər.
- İşə qəbul prosesi şəffaf prosedurlara riayət olunaraq aparılır.
- İşə qəbulun bütün mərhələlərində korrupsiya hallarının qarşısının alınması üçün SOCAR-ın Korrupsiya ilə mübarizə siyasətinə uyğun olaraq lazımi tədbirlər görülür.
- İşə qəbul zamanı korrupsiya əməllərinə yol vermiş hər bir işçi qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş intizam və ya digər məsuliyyət tədbirlərinə məruz qalır.

8. Seçim qərarlarında maraqların toqquşması riskinin idarə edilməsi

- Namizəd ilə qohumluq əlaqələrindən irəli gələrək və ya başqa səbəbdən maraqların toqquşması riski olan halların idarə olunması SOCAR-ın Maraqların Toqquşması Siyasəti ilə tənzimlənir.
- İşə qəbul prosesində iştirak edən bütün şəxslər maraqların toqquşması təlimatı ilə tanış olmaq və ona riayət etməyə görə məsuliyyət daşıyır.
- İşə qəbul prosesində iştirak edən və namizədlə potensial maraqlar toqquşması olan hər bir işçi bu haqda dərhal işlədiyi qurumun İnsan Resursları xidmətinə məlumat verməli və prosesdən kənarlaşmalıdır.

9. Qrup daxili yerdəyişmələr

- İşə qəbul prosesini aparan müəssisə Qrupa daxil olan digər müəssisəsin əməkdaşını namizəd olaraq dəyərləndirdiyi halda, bu prosesi "SOCAR Qrupa daxil olan biznes vahidləri arasında namizədlərin işə qəbul edilməsinin tənzimlənməsinə dair Təlimat"a uyğun olaraq idarə edir.

10. İşə qəbulla bağlı vətəndaş müraciətlərinin cavablandırılması

- Vətəndaşların bütün müraciətləri qərəzsiz, obyektiv və hüquqi çərçivədə baxılması öhdəliyi ilə qəbul edilir.
- Vətəndaşların müraciətlərinə müvafiq qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş qaydada və müddətlərdə cavab verilməsi təmin edilir.

11. Hesabatlılıq

- SOCAR Qrupuna daxil olan qurumlarda işə qəbul prosesi ilə bağlı fəaliyyətlərin qeydiyyatı və dəqiq uçotu aparılır.
- İşə qəbul prosesi ilə bağlı proseslərin effektivliyinin və səmərəliliyinin ölçülməsi, davamlı olaraq təkmilləşdirilməsi və aparıcı praktikaların tətbiqi məqsədi ilə proses üzrə zaman, keyfiyyət, səmərəlilik parametrlərini ölçən Əsas Səmərəlilik Göstəriciləri (ƏSG) müəyyən olunur.

12. Uyğunluq

- SOCAR Qrupuna daxil olan müəssisələrin rəhbərləri bu siyasətin rəhbərlik etdikləri müəssisələrdə tətbiq olunmasına və ona riayət olunmasına görə məsuliyyət daşıyır.
- Müəssisə rəhbərləri və onların insan resursları funksiyalarının rəhbərləri işə qəbul prosesində iştirak edən işçiləri lazımi təlimatlandırmanı təmin edir.
- İşə Qəbul Siyasəti qanunvericilikdə baş vermiş dəyişikliklərə uyğunlaşdırılacaqdır.

SOCAR-ın 24 dekabr 2025-ci il tarixli

14-2/3-1K-653/2025 nömrəli əmrinə əlavə 1

Əcnəbilərin SOCAR Qrupda əmək fəaliyyətinin idarə edilməsi Proseduru

1. Məqsəd

Əcnəbilərin SOCAR Qrupda əmək fəaliyyətinin idarə edilməsi proseduru (Prosedur) müxtəlif ölkələrdə fəaliyyət göstərən yüksək ixtisaslı kadrların, həmçinin SOCAR-ın müxtəlif ölkə nümayəndəliklərində əmək fəaliyyətinə cəlb olunan SOCAR Qrup əməkdaşlarının fəaliyyət göstərdikləri ölkənin qanunvericiliyinə, Azərbaycan Respublikasının qanunvericiliyinə, o cümlədən SOCAR-ın daxili normativ sənədlərinə əsaslanan prinsiplərə uyğun vahid yanaşmanın təmin edilməsi məqsədini daşıyır.

Eyni zamanda, bu Prosedur müxtəlif mədəni və hüquqi mühitlərdə fəaliyyət göstərən əməkdaşların iş şəraitinə uyğunlaşmasını və fəaliyyətinin effektiv idarə edilməsi üçün unifikasiya edilmiş prinsiplərin tətbiqini təmin edir.

SOCAR Qrupun qısa və uzun müddətli hədəflərinə çatması məqsədilə doğru şəxslərin işə cəlb və müvafiq vəzifələrə təyin edilməsində hər zaman ədalətlilik, bərabərlik və inklüzivlik prinsiplərinə əməl edilir.

2. Anlayışlar

"SOCAR Qrup" - (i) SOCAR, (ii) onun strukturuna daxil olan müəssisələr, (iii) nizamnamə kapitalında üstün iştirakla SOCAR-a birbaşa və ya dolayı məxsus olan və (iv) bağlanmış müqavilə əsasında SOCAR tərəfindən qərarları müəyyən edilən SOCAR-ın səhmdarı (payçısı) olduğu hüquqi şəxslər;

"Əcnəbi" – dedikdə, bu prosedurda haqqı ödənilən əmək fəaliyyəti ilə məşğul olmaq məqsədilə qanuni əsaslarla bir ölkədən digərinə miqrasiya edən, həmin ölkənin iqtisadi, sosial-mədəni amillərinin təsirinə məruz qalan vətəndaşlığı olan və ya vətəndaşlığı olmayan (apatrid) fiziki şəxs nəzərdə tutulur.

"Ailə üzvləri" – Bu Prosedurun məqsədləri üçün, əcnəbilərin əmək müqaviləsində onu ailə üzvlərinin də müşayiət etməsi təsbit olunduqda, ailə tərkibi olaraq nəzərdə tutulur: həyat yoldaşı; 18 yaşınadək uşaqları.

3. Əhatə dairəsi və əsas prinsiplər

Bu Prosedur SOCAR Qrup üzrə əmək fəaliyyətinə cəlb olunan bütün əcnəbilərə şamil edilir. Eyni zamanda, SOCAR Qrupa daxil olan hər bir hüquqi şəxsdə əcnəbilərin əmək münasibətlərinə cəlb edilməsi SOCAR Qrupa daxil olan hər bir hüquqi şəxsin fəaliyyət göstərdiyi ölkə tərəfindən müəyyən edilmiş müvafiq qaydalara uyğun tənzimlənir. Bu zaman, işçi qüvvəsinə olan ehtiyaclar yerli əmək ehtiyatları hesabına təmin edilmədiyi hallarda əcnəbilərin əmək fəaliyyətinə cəlb edilməsi nəzərə alınmalıdır.

4. Əcnəbilərin əmək fəaliyyətinə cəlbi prosesi

Beynəlxalq təcrübələrin SOCAR Qrupa inteqrasiyasını təmin etmək, eləcə də kadr ehtiyacını vaxtında və keyfiyyətlə təmin etmək məqsədilə həyata keçirilən mühüm tədbirlərdən biri, yüksək ixtisaslı kadrların seçimini müasir tələblərə və qlobal bazarın prinsiplərinə uyğun təşkil etməkdir. Bu səbəbdən, SOCAR Qrup mövcud biznes əhəmiyyətli vakant yerlərə yerli əmək ehtiyatları hesabına işçi qüvvəsini təmin edə bilmədiyi hallarda müxtəlif ölkələrdən olan yüksək ixtisaslı kadrların cəlbini həyata keçirir. Yüksək ixtisaslı kadrların cəlbi ölkənin əmək və miqrasiya qanunvericiliyinin tələbləri, eləcə də SOCAR Qrupun daxili normativ sənədləri və işə qəbul strategiyası nəzərə alınmaqla müxtəlif axtarış platformaları vasitəsilə icra edilir.

Eyni zamanda, SOCAR Qrupa daxil olan hüquqi şəxslər arasında təcrübə mübadiləsi proqramlarının təşviqi əməkdaşlar arasında bilik və bacarıqların səmərəli şəkildə ötürülməsinə, spesifik bazarların və mədəniyyətlərin dinamikalarını daha yaxşı anlamaqla sahə üzrə peşəkar mütəxəssislərin hazırlanması işinin təkmilləşdirilməsinə, bununla da SOCAR Qrupun korporativ strategiyasının uğurla həyata keçirilməsinə töhfə verir.

5. Müvəqqəti və daimi yaşamaq və işləmək üçün icazələrin alınması prosesinə dəstək

SOCAR Qrupa işə qəbul olunan əcnəbilərin müvəqqəti və ya daimi yaşamaq və işləmək üçün icazələrinin alınması prosesi müvafiq ölkənin qanunvericiliyi və beynəlxalq miqrasiya qaydalarına uyğun həyata keçirilir. İş icazəsi və yaşamaq icazəsi ilə bağlı sənədlərin hazırlanması, aidiyyəti üzrə təqdim olunması və müvafiq dövlət qurumları ilə koordinasiya edilməsi işəgötürən SOCAR Qrupa daxil olan müvafiq hüquqi şəxs tərəfindən həyata keçirilə bilər.

Ehtiyac olduqda əcnəbilərin, onların ailə üzvlərinə yaşamaq icazələrinin alınmasına birbaşa və ya 3-cü tərəf cəlb edilməklə dəstək göstərilə bilər.

6. Adaptasiya və uyğunlaşma prosesi

Əcnəbilərin uğurlu şəkildə SOCAR Qrupa inteqrasiyasını təmin etmək və uzunmüddətli perspektivdə məhsuldarlığını artırmaq məqsədilə bir sıra adaptasiya və inteqrasiya tədbirləri, sosial fəaliyyətlər həyata keçirilir.

Bununla yanaşı, əcnəbilərin ölkə və korporativ mühitə qısa zamanda adaptasiyasını və təcrübə mübadiləsini sürətləndirmək məqsədilə təcrübəli əməkdaşlar ilə birgə fəaliyyət proqramına cəlb oluna bilər. SOCAR Qrup daxilində təyin olunmuş təcrübəli əməkdaş əcnəbilərə təşkilati strukturlar, iş prosesləri və mədəni xüsusiyyətlər barədə məlumat verərək, onların işə səmərəli inteqrasiyasını təmin edir. Bu, əcnəbilərin adaptasiya prosesini sürətləndirir və onlar üçün dəstək mexanizmi yaradır.

Həmçinin, əməkdaşlar arasında sosial əlaqələrin qurulmasını və müxtəlif mədəniyyətlərdən olan işçilərin bir-birini daha yaxşı tanımasını təmin etmək üçün SOCAR Qrup tərəfindən müxtəlif mədəni və sosial tədbirlər təşkil edilə bilər. Bu kimi tədbirlərə mədəniyyətlərarası

inteqrasiyaya xidmət edəcək təlimlər, eləcə də dil öyrənmə proqramları vasitəsi ilə əcnəbilərin, eləcə də onun ailə üzvlərinin faydalanması kimi təcrübələr tətbiq edilə bilər. Bu tədbirlər işçilər arasında sıx əməkdaşlıq mühitinin formalaşmasına və komanda ruhunun güclənməsinə şərait yaradır.

7. Əməyin ödənişi, müavinət və imtiyazlar

Əcnəbilərin işə qəbul edilməsi zamanı işçiyə təyin olunan əmək haqqı məbləği işəgötürənin yerləşdiyi ölkənin və regionun əmək bazarı reallığı, eyni zamanda həmin ölkənin yaşam xərcləri, əmək şəraitinin şərtlərinin çətinlik dərəcəsi və digər elementlər nəzərə alınmaqla formalaşdırılır.

Bununla belə, həmin işçilər əlavə olaraq aşağıda göstərilən imtiyazlarla təmin edilir:

Daşınma xərclərinin qarşılanması. Əcnəbilərin, işəgötürənin yerləşdiyi ölkəyə və geriyə köçməsi zamanı aviabilet (ali-strateji rəhbər kateqoriyalı işçilər üçün biznes sinfi, digər kateqoriyalı işçilər üçün ekonom sinfi), əlavə yük xərcləri (adambaşı 50 kiloqramdan çox olmamaqla) və səyahət sığortası işəgötürən tərəfindən təmin edilir.

Tibbi sığorta təminatı. İşə qəbul edilən əcnəbilər, işəgötürən tərəfindən təqdim edilən tibbi sığorta proqramına daxil edilir.

Mənzil (ev) kirayəsi təminatı. İşəgötürən tərəfindən yerləşdiyi ölkənin orta bazar qiymətlərinə, işə qəbul olunan əcnəbilərin vəzifə kateqoriyasına və ailə üzvləri ilə müşayiət olunub-olunmamasına uyğun olaraq mənzil (ev) kirayəsi xərclərinin qarşılanması təmin edilir. Bu təminatın icrasından öncə hədd və normalar işəgötürənin səlahiyyətli nümayəndələri və SOCAR-ın Baş ofisinin İnsan Kapitalı və İnklüzivlik seqmentinin müvafiq struktur bölməsinin iştirakı ilə kollegial olaraq razılaşdırılmalıdır.

Daimi yaşadığı ölkəyə səyahət təminatı. Əcnəbilərin daimi yaşadığı ölkəyə iş ilində 2 dəfə (ali-strateji rəhbər kateqoriyalı işçilər üçün biznes sinfi, digər kateqoriyalı işçilər üçün ekonom sinfi) olmaqla gediş-dönüşünün təmin olunması məqsədilə müvafiq səyahət xərclərinin qarşılanması həyata keçirilir.

Müavinət və imtiyazların ailə üzvlərinə şamil olunması. Əcnəbilərin əmək müqaviləsində onu ailə üzvlərinin də müşayiət etməsi təsbit olunduqda, tibbi sığorta təminatı istisna olmaqla qeyd olunan digər təminatlar ailə üzvlərinin hər birinə də şamil olunur. Tibbi sığorta təminatı işəgötürən tərəfindən təqdim edilən tibbi sığorta proqramının şərtləri daxilində tənzimlənir. Həmçinin, əcnəbilərin əmək müqaviləsində onu 3-18 yaşlı övlad(lar)ının müşayiət etməsi təsbit olunduqda, məktəbəqədər və ya məktəb xərclərinin qarşılanması təmin edilir. Bu zaman əcnəbilərin övlad(lar)ının təhsil xərclərinin hədd və normaları işəgötürənin səlahiyyətli nümayəndələri və SOCAR-ın Baş ofisinin İnsan Kapitalı və İnklüzivlik seqmentinin müvafiq struktur bölməsinin iştirakı ilə birgə razılaşdırılmalıdır.

Bu sənəddə qeyd edilməyən digər əlavə ödəniş, təminat və imtiyazlar işəgötürənin daxili normativ sənədlərinə əsasən tənzimlənir.

8. Milliləşdirmə siyasəti

SOCAR-ın neft-qaz sənayesində mühəndis-texniki heyətin hazırlanması, potensialının inkişaf etdirilməsi və onların uzunmüddətli məşğulluğunun təşviq edilməsi siyasətini rəhbər tutaraq əcnəbilərin heyətin cəlb edilməsinə dəstək göstərilməsi, eləcə də həmin vəzifə üzrə yerli mütəxəssisin hazırlanması nəzərdə tutulmalıdır.

Milliləşdirmə siyasəti çərçivəsində fəaliyyətə cəlb olunan əcnəbi mütəxəssislərin tutduğu vəzifələrin yerli mütəxəssislərlə əvəz edilməsi məqsədilə müvafiq təlim proqramlarının təşkili həyata keçirilə bilər.

9.Vergi və sosial müdafiə üzrə dəstəkləmə

SOCAR Qrupa daxil olan hüquqi şəxslər, müəssisələrində çalışan əcnəbilər üçün yerli qanunvericiliyə uyğun olaraq vergilərin tətbiqi və ödənilməsi təmin edilir. Əcnəbilərin gəlir vergisi, sosial sığorta və digər müvafiq tutulmaları ev sahibi (host country) ölkənin qanunvericiliyinə əsasən müəyyən edilir və işəgötürən tərəfindən icra olunur. İşəgötürən bu prosesdə işçilərin vergi ilə bağlı öhdəliklərinin şəffaf və SOCAR Qrupa daxil olan müvafiq hüquqi şəxsin yerləşdiyi ölkənin qanunvericiliyinə uyğun şəkildə tənzimlənməsini təmin edir.

Əcnəbilərin əmək fəaliyyəti müddətində vergi, sosial müdafiə və digər hesablaşmaların həyata keçirilməsi məqsədilə vergi konsultasiyası üzrə peşəkar ekspert / vendorla təmin olunması üçün dəstək göstərilə bilər.

10. Hüquq və Uyğunluq

Əcnəbilərə əmək fəaliyyətini həyata keçirdikləri ölkənin vətəndaşları ilə bərabər əmək şəraiti və şərtləri tətbiq edilməlidir.

SOCAR-da əmək fəaliyyəti zamanı əcnəbilər irqindən, dilindən, dinindən, milli və ya etnik mənşəyindən, vətəndaşlığından, cinsindən, əmlak vəziyyətindən, ictimai-sosial mənşəyindən, yaşından, ailə vəziyyətindən, əqidəsindən, siyasi baxışlarından, həmkarlar ittifaqlarına və ya başqa ictimai birliklərə mənsubiyyətindən və qanunvericiliklə nəzərdə tutulmuş digər amillərdən asılı olmayaraq ayrı-seçkiliyə məruz qala bilməz.

Əcnəbilər və işəgötürən arasında olan mübahisələr ilk növbədə danışıqlar və qarşılıqlı razılaşmalar yolu ilə həll edilməlidir. Bu zaman tərəflər bir-birinə mübahisənin həlli istiqamətində qarşılıqlı güzəştlərin təmin edilməsi üçün öz səylərini əsirgəməməlidir.

Əcnəbilərin SOCAR-da əmək fəaliyyətini həyata keçirdikləri zaman tətbiq edilən qanunvericilik və SOCAR-ın daxili normativ sənədləri, o cümlədən SOCAR-ın “Biznes Etikası və Davranış Kodeksi”, “Maraqların Toqquşması Siyasəti” və “Korrupsiya, cinayət yolu ilə əldə edilmiş əmlakın leqallaşdırılması, cinayətlərin maliyyələşdirilməsi və vergidən yayınma ilə mübarizə siyasəti”nə riayət etməlidirlər.

Əmək müqaviləsi bağlanarkən, əcnəbilərin SOCAR-ın Qlobal Sanksiyalar Siyasəti ilə müəyyən edilən Sanksiya Hədəfi olub-olmaması barədə uyğunluq funksiyasının rəyi alınmalıdır.

Əcnəbilərin əmək münasibətlərinin başa çatması və ya onunla olan əmək münasibətlərinə xitam verilməsi prosesi, fəaliyyət göstərdiyi ölkənin müvafiq qanunvericiliyinə uyğun tənzimlənir.

11. Hesabatlılıq

SOCAR Qrupa daxil olan hüquqi şəxslərdə əcnəbilərin işə qəbul prosesi ilə bağlı fəaliyyətlərin qeydiyyatı və dəqiq uçotu aparılır. Əcnəbilərlə bağlı hesabatlılıq, xarici işçi qüvvəsinin əmək fəaliyyətini izləmək, onların SOCAR Qrupa daxil olan müvafiq hüquqi şəxsin fəaliyyət göstərdiyi ölkənin yerli qanunvericiliyinə, bu Prosedura və digər müqavilələrə uyğunluğunu təmin etməyə yönəlmiş bir prosesdir.

Vahid hesabatlılığın təmin edilməsi məqsədilə, əmək fəaliyyətinə cəlb edilmiş əcnəbilərlə bağlı müvafiq məlumatlar, ildə 1 dəfədən az olmayaraq SOCAR-ın Baş ofisinə (İKİ seqmentinə) təqdim edilir.