



Bp-nin təchizatçılardan gözləntiləri

Qanunlara riayət

Saęlamlıq,  m yin təhlükəsizliyi və ətraf mühit

Rüşvətxorluq v  korrupsiya, çirkli pulların yuyulması, maraqların toqquşması v  rəqabətə mənfi təsir göstərən davranıř

Beynəlxalq ticarət qanunu

İnsan hüquqları və müasir quldarlıq

Məxfi məlumatların qorunması

Ayrı-seçkiliyin olmaması, řikay t prosesləri və birləşmə azadlıęı

Etik qaydalar v  tələblərə uyęunluq

M lumatverm 

Bp-nin təchizatçılardan gözləntiləri

Bp-nin Davranış Kodeksi ("kodeks") podratçılar, satıcılar, xidmət təchizatçıları və şərti əmək müqaviləsi üzrə təchizatçılar da daxil olmaqla bizim ("təchizatçılardan"), onların işçilərindən və təchizatçılarından gözləntilərimizin əsasını təşkil edir. Bu gözləntilər kodeksin və ya müvafiq qanunvericiliyin yerini almır və ya onları əvəz etmir, nə də müqavilə üzrə öhdəliklərə düzəlişlərin edilməsini də nəzərdə tutmur.

Təchizatçılarımızdan təchizat zəncirində davamlılıq, çatdırılmada isə innovasiya və mükəmməllik təmin etmək naminə səylə çalışmalarını istəyirik. Bir bp təchizatçısı kimi sizdən həmçinin kodeksə əməl etməyinizi və ona uyğun davranmağınızı gözləyirik.

Sizdən bu gözləntiləri bp-yə mal və xidmətlər təchiz edən işçilərinizə, təchizatçılarınıza və biznes tərəfdaşlarınıza bildirməyinizi xahiş edir və eyni zamanda sizin:

Qanunlara uyğunluq

1. Təchiz olunan mal və xidmətlər ilə bağlı bütün qanun və qaydalara əməl etməyinizi xahiş edirik.

Sağlamlıq, əməyin təhlükəsizliyi və ətraf mühit ("SƏTƏM")

2. Əməliyyatlar və SƏTƏM risklərinin idarə edilməsi, SƏTƏM qanun və qaydalarına əməl edilməsi ilə bağlı sistemativ yanaşma tətbiq etməklə və sağlamlıq, əməyin təhlükəsizliyi və ətraf mühitin davamlı yaxşılaşdırılmasına səy göstərməklə bp-nin qəzasız, insanlara və ətraf mühitə zərər verilməməsi üzrə SƏTƏM məqsədlərini dəstəkləyən şəkildə işin aparılması. İşçi qüvvənizi və təchizatçılarınızı hər hansı qəza, xəsarət, xəstəlik və ya təhlükəli vəziyyət barədə dərhal məlumat verməyə və təhlükəli şəraitdə işi dayandırmağa sövq edin ki, müvafiq tədbirləri görmək mümkün olsun.

Rüşvətxorluq və korrupsiya, çirkli pulların yuyulması, maraqların toqquşması və rəqabətə mənfi təsir göstərən davranış

3. Aşağıda qeyd olunanların fəal şəkildə qarşısını almaq üçün qüvvədə olan proses və prosedurların həyata keçirilməsi də daxil olmaqla işin aparılması və idarə olunmasında şəffaflıq və hesabatlılığın təşviq edilməsi:
 - a) Rüşvətxorluq və korrupsiya, o, cümlədən iş əldə etmək, saxlamaq və ya işə rəhbərlik etmək, qeyri-müvafiq üstünlük təmin etmək və ya hökumət məmurlarının öz vəzifələrini qeyri-düzgün icra etməsi də daxil olmaqla hər hansı şəxsə təsir etmək üçün dəyərə malik olan bir şeyin birbaşa və ya dolaylı yolla verilməsinin, ödənilməsinin, vəd edilməsinin və ya qəbul edilməsinin açıq şəkildə qadağan edilməsi.
 - b) Qeyri-qanuni vəsaitlərin gizlədilməsi (xüsusilə terrorizm və ya cinayət fəaliyyəti ilə bağlı olduqda) və ya belə vəsaitlərin legitimləşdirilməsi kimi hərəkəti əhatə edən çirkli pulların yuyulması.

- c) Bp məlumatlarından və resurslarından qeyri-müvafiq qazanc əldə etmək üçün istifadə halları da daxil olmaqla şəxsi və biznes maraqlarının faktiki və ya aydın şəkildə toqquşması.
- d) Rəqiblərlə qiymətləri razılaşdırmaq, təklifləri saxtakarlaşdırmaq, müştəriləri bölüşdürmək və ya təchizatı məhdudlaşdırmaq üçün istənilən formada razılıq və anlaşma xarakterli rəqabətə mənfi təsir göstərən davranış.
- e) Bp heyətinə və ya bp-ni təmsil edən üçüncü tərəflərə uyğunsuz şəkildə hədiyyə, əyləncə və ya qidaların verilməsi. Qanunla tələb edilən nadir hallarda bu təkliflər çox baha olmamalı və düzgün zamanda tətbiq edilməlidir.

Beynəlxalq ticarət qanunu

4. Müvafiq beynəlxalq ticarət qanununa əməl edilməsi. Məhdudlaşdırılmış proqram təminatının, texniki məlumatların və ya texnologiyaların ötürülməsi və ya paylaşılması daxil olmaqla idxal və ixrac üçün nəzərdə tutulmuş bütün məhsulların qabaqcadan müvafiq etiket, sənəd, lisenziyalar və əldə olunmuş razılıqlara əsasən təsnifatlandırılması.

İnsan hüquqları və müasir quldarlıq

5. Bütün insanların insan hüquqlarına və ləyaqətinə hörmətlə yanaşın və aşağıdakılar da daxil olmaqla Biznes və İnsan Hüquqları üzrə BMT-nin Rəhbər Prinsiplərində müəyyən olunan öhdəlikləri yerinə yetirin:
 - a) Məcburi və ya icbari əmək, insan alveri, uşaq əməyi, quldarlıq və ya köləlikdən istifadə edilməməsinin və bütün işlərin cəza və ya sanksiya tətbiq edilmədən və yalana əl atmadan könüllü şəkildə görülməsinin təmin edilməsi. Bu və digər gözləntilər bu sənədə əlavə edilmiş bp-nin Əmək Hüquqları və Müasir Köləlik Prinsiplərində qeyd edilmişdir.
 - b) Hər hansı insan hüququnun cəmiyyət üzərində təsirinin müəyyən edilməsi, aradan qaldırılması, minimallaşdırılması və ya azaldılması.

Məxfi məlumatların qorunması

6. Aşağıdakılar da daxil olmaqla bp-nin məlumatlarının qorunması və mühafizəsi üçün qüvvədə olan protokolların tətbiq olunması:
 - a) Bp-nin özəl və əqli mülkiyyət hüquqlarına riayət etmək.
 - b) Məlumatların paylaşılması, qorunması və mühafizəsi üzrə məlumatların təsnifatı protokollarına sahib olma və sənayedə ən yaxşı təcrübələrin qəbul edilməsi.

- c) bp-nin şəxsi məlumatların toplanması, emalı və ötürülməsi ilə bağlı məlumatların məxfiliyi üzrə bütün qanuni tələblərə əməl etmək.
- d) Bp məlumatlarına və ya sistemlərinə təsir edən hər hansı şübhəli və ya faktiki informasiya təhlükəsizliyi insidentləri barədə Bp-yə mümkün qədər tez məlumat vermək.

Ayrı-seçkililiyin olmaması, şikayət prosesləri və birləşmə azadlığı

7. Aşağıdakı şərtlərə cavab verən iş yerini təmin edin:
- a) İrqi, etnik, dini, milli mənşəli, əlillik, yaş, cinsi oriyentasiya, gender və ya ailə vəziyyətinə əsaslanan təcavüz, təhdid, qeyri-insani rəftar və ayrı-seçkilikdən azad olan iş yeri.
 - b) İşçilərin cəza almaq qorxusu olmadan məlumat verməsinə və ya öz şikayətlərini bildirməsinə imkan verən mexanizmləri olan iş yeri.
 - c) Müvafiq milli qanunvericilik çərçivəsində həmkarlar ittifaqı və ya iş şuralarında üzvlük üzrə edilən fərdi seçimlərə hörmətlə yanaşan iş yeri.

Etik qaydalar və tələblərə uyğunluq

8. Maarifləndirməni təşviq edən və etik biznes təcrübəsi və qanunlara uyğunluğu aşıllayan proqramlara malik olan iş yeri.

Məlumatvermə

9. Cəza tətbiq etmədən "məlumatvermə" mədəniyyətinin təşviq edilməsi. İşçiləriniz, təchizatçılarınız və biznes tərəfdaşlarınızın bp-nin işi və fəaliyyəti üçün təhlükəli, qeyri-etik və ya zərərli hadisə barədə məlumat vermək üçün vasitənin təmin edilməsi. Onlar bp-nin rəhbərliyinə məlumat verə və ya bp-nin məxfi OpenTalk yardım xəttindən istifadə edə bilərlər.

İstinadlar:

Daha ətraflı məlumat üçün aşağıdakılara müraciət edin:

- Bp-nin Davranış Kodeksi <http://code.bp.com>
- Biznes və İnsan Hüquqları üzrə BMT-nin Rəhbər Prinsipləri http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OpenTalk xətti: **OpenTalk xəttinə aşağıdakılar vasitəsilə əlaqə saxlamaq olar:**
 - **+44 (0) 800 917 3604** (BK)
 - **+1 800 225 6141** (ABŞ)
 - **+1 704 540 2242** "ödənişsiz" telefon nömrəsi zənginizi sizdən ödəniş tutmadan qəbul edəcək.
- opentalkweb.com səhifəsində yerli nömrələrin tam siyahısını tapa bilərsiniz və məlumatı təqdim edə bilərsiniz.

Bp-nin Əmək Hüquqları və Müasir Köləlik Prinsipləri

Biz iş yerində Hüquqlarla bağlı Beynəlxalq Əmək Təşkilatının Əsas Konvensiyalarına əsasən əməkdaşların hüquqlarına hörmətlə yanaşır və podratçılarımız, təchizatçılarımız və iştirak etdiyimiz birgə müəssisələrimizin də eyni qaydada davranmasını gözləyirik.

Bizim gözləntilərimiz ondan ibarətdir ki, əməliyyatlarımızda, birgə müəssisələrimizdə və təchizat zəncirlərimizdə olan işçilərimiz uşaq əməyinin istismarı, məcburi əmək, insan alveri, köləlik və ya quldarlıq, ayrı-seçkilik və ya qısnama kimi zorakı və qeyri-insani təcrübələrə məruz qalmasın. Aşağıdakı prinsiplər podratçılarımız və təchizatçılarımız daxil olmaqla bizneslərimizə bu gözləntilərin necə yerinə yetirilməsini yoxlamaq məqsədini daşıyır:

1. Şərtlər: Əməkdaşlar işə başlamazdan öncə anladıqları dildə aydın yazılmış və daima saxlanılan işəgötürmə zamanı olan şərtlərə uyğun şəkildə işəgötürmə şərtlərinə malikdir.¹

2. Hüquqi status: Əməkdaşların qanunvericiliyə əsasən onları işə götürən şirkət üçün işləməyə icazəsi var və onlar zəruri viza, iş icazələri və başqa buna bənzər hüquqi sənədlərə malikdirlər.

3. Gənclərin mühafizəsi: Yaşı 15-dən və ya qanunvericiliyə əsasən işləmək üçün tələb olunan minimal yaş həddindən az olan (hansı daha yüksək olar) şəxslər nə birbaşa, nə də dolay yolla işə qəbul edilmir.

4. Xərclər: İşəgötürənlər komissiyaların təyin edilməsi və ya toplanması qaydası və ya yerindən asılı olmayaraq, əməkdaşların işə götürülməsi ilə bağlı bütün xərclər və komissiyalar üçün məsuliyyət daşıyır. Əməkdaşlar ödəniş metodu və ya toplayan şəxsdən asılı olmayaraq, işəgötürmə xərcləri və ya başqa məsrəfləri ödəmir. İşini itirməməsi və ya davamlı olaraq xidmət göstərməsi üçün, eləcə də tənbeh xarakterli qeyri-mütənasib maddi cərimələrlə bağlı qanunsuz ödəniş tutmaları əməkdaşlara qarşı tətbiq olunmur.

5. Pasport və sənədlər: Əməkdaşların pasportları, səyahət sənədi və ya iş icazəsi sənədləri onlardan alınmır. Əməkdaşlar öz səmimi razılıqları ilə pasportları və ya başqa sənədlərini işəgötürənin ixtiyarında saxlamağı seçə bilər və istənilən zaman cərimələnmədən və ya gecikməsiz bu sənədlərə sərbəst çıxış əldə edə bilərlər.

6. Sərbəst hərəkət: Əməkdaşlar müvafiq şəkildə bildiriş verməklə cərimə olunmadan əmək müqavilələrinə xitam verə bilər. Əsaslı təhlükəsizlik səbəbləri istisna olmaqla, əməkdaşların iş sahəsi və ya iş yerini tərk etmələrinin qarşısı alınmır.

7. Ödəniş: Əməkdaşlara vaxtında və əmək şərtlərinə əsasən ödəniş edilir. Əmək haqları, imtiyazlar və əlavə iş vaxtı üçün ödənişlər ən azı milli qanunverici standartlara cavab verir. Ödənilən əmək haqları və iş saatları xüsusi vaxt qeydiyyatı sistemində dəqiq qeydə alınır.

Bu prinsiplər və qanunverici tələblər və ya kollektiv razılıqlar arasında ziddiyyət olduqda, biz yerli qanunvericilik və ya kollektiv razılıqları pozmadan əməkdaşların təhlükəsizliyinin qorunmasına daha çox fayda verəcək maddəni tətbiq etməyə çalışacağıq.

¹ Müqavilələrdə ən azı aşağıdakılar qeyd edilir: işəgötürən, işin mahiyyəti, əlavə saatlar daxil olmaqla, gözlənilən müntəzəm iş saatları, əmək haqqı dərəcələri, qanuni əmək haqqı tutmaları, ödəniş dövrü, imtiyazlar, o, cümlədən əlavə iş saatlarına görə ödənişlər, məzuniyyət və bayram günlərindən istifadə etmək hüququ, repatriasiya üzrə maddələr.

² Tutmalara aşağıdakılar daxildir: işə götürülmə, əmək müqaviləsinə xitam verilməsi, yerləşdirmə, viza və ya iş icazələri, dövlət yığımları, tibbi müayinələr, təyyarə ilə səyahət və ya başqa beynəlxalq sənişin daşıma nəqliyyatı ilə bağlı xərclər, təhlükəsizlik depozitləri və istiqrazlar, hava limanı və ya enmə məntəqəsindən yaşayış yerləri və ya yataqxanalara nəqliyyat xərcləri.

8. İş və fasilə vaxtları: Əməkdaşlardan əsassız saatlarda, qanunla məhdudlaşdırılmış iş saatlarından çox və ya müvafiq fasilə və ya məzuniyyət verilmədən işləmək tələb olunmur.

9. Şikayət: Əməkdaşların anonim olaraq şikayətlərini bildirə və müvafiq cavablar ala bilməsi üçün, eləcə də qaldırılmış məsələ barədə onların vaxtında xəbərdar edilməsi üçün şikayət bildirmə prosesi mövcuddur. Narahatlıqlar cavab tədbiri, ayrı-seçkilik və ya qısnama qorxusu olmadan istənilən formada (rəsmi və ya qeyri-rəsmi) bildirilə bilər.

10. İş şəraiti və yerləşdirmə: Əməkdaşlar üçün təhlükəsiz və gigiyenik iş mühiti təmin edilir. Təmiz tualet otaqları, içməli su və müvafiq hallarda ərzaq məhsullarının saxlanması üçün yerlər təmin edilir. Yerləşdirmə və yemək, təmin edilən hallarda, təmiz, təhlükəsiz və əməkdaşların əsas ehtiyaclarına cavab verəcək şəkildə olmalıdır.

11. Ayrı-seçkilik və qısnama: İşəgötürmə təcrübəsində irqi, kastası, milli mənsubiyyəti, dini, yaşı, əlilliyi, cinsi, ailə vəziyyəti, cinsi orientasiyası, hər hansı birlikdə üzvlüüyü və ya siyasi mənsubiyyəti və ya qanunla qadağan edilən başqa bir məsələyə əsasən heç bir ayrı-seçkilik edilmir. Fiziki zorakılıq və ya intizam, fiziki zorakılıqla hədələmə, cinsi və ya başqa növ qısnama və şifahi təhqir və ya başqa formada edilən hədə-qorxu halları qəbul edilməzdir.

12. Birləşmə azadlığı: Yerli qanunvericiliyə əsasən əməkdaşlar həmkarlar ittifaqı və ya iş şuraları tərəfindən təmsil edilməyi seçdikdə, işəgötürənlər əməkdaşların kollektiv olaraq onları təmsil etməsi üçün seçdiyi orqanlarla səmimi əməkdaşlıq edəcəkdir.

13. Nəzarət: Podratçılar, təchizatçılar və idarə olunmayan birgə müəssisələr yuxarıda qeyd edilənlərlə bağlı, o cümlədən öz təchizat zəncirlərinə münasibətdə müəyyən edilmiş çatışmazlıqların baş verməsi, onların bildirilməsi, yoxlanılması və aradan qaldırılması üçün müvafiq tədbirlər və nəzarət sistemi təşkil və tətbiq edirlər.