

THE ETI BASE CODE

ЕТИЧЕН КОДЕКС

1. ВСТЪПВАНЕТО В ДЛЪЖНОСТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА ПО ВЗАИМНОСЪГЛАСИЕ.

- 1.1 Не се използва насилствен или недобровolen труд.
- 1.2 От служителите не са изисква да подават депозити или документи за самоличност пред своя работодател, както и имат правото да напуснат своя работодател след предизвестие в разумен срок.

2. ЗАЧИТАТ СЕ СИНДИКАЛНАТА СВОБОДА НА СЛУЖИТЕЛИТЕ И ПРАВОТО ИМ НА КОЛЕКТИВНО ДОГОВАРЯНЕ.

- 2.1. Работниците, без изключение, имат право да създадат или да се присъединяват към профсъюзи, по собствен избор и въз основа на колективно договаряне.
- 2.2. Работодателят толерира действията на синдикатите и техните инициативи.
- 2.3. Представители на работниците не са дискриминирани и имат достъп за изпълнение на своите представителни функции на работното място.
- 2.4. Когато законът ограничава правото на свобода и колективно трудово договаряне, работодателят подпомага развитието на съответните начини за независимо и свободно сдружаване и трудово договаряне.

3. УСЛОВИЯТА НА ТРУД СА БЕЗОПАСНИ И ХИГИЕННИ.

- 3.1. Ще бъде осигурена безопасна и хигиенна работна среда, като се взема под внимание доброто познаване на промишлеността и специфичните рискове. Трябва да се вземат подходящи мерки за предотвратяване на аварии и на евентуални възможности за вреда над здравето, свързани или възникнали в хода на работата, чрез свеждане до минимум, в най-голяма степен, на причините за злополуки на работното място.
- 3.2. Служителите трябва редовно да получават документирано обучение по ЗБУТ и такова обучение трябва да се прави за всеки нов служител.
- 3.3. Трябва да се осигури достъп до чисти тоалетни и питейна вода, както и ако е необходимо до санитарни помещения за съхранение на хранителни продукти.
- 3.4. Работната средата трябва да е чиста, безопасна и да отговаря на основните потребности на служителите.
- 3.5. Компанията, която е отговорна за спазване на етичния кодекс на труда носи отговорност за здравето и безопасността на своите служители.

4. НЕ СЕ ИЗПОЛЗВА ДЕТСКИ ТРУД.

- 4.1. Не се допуска експлоатацията на детски труд.
- 4.2. Компанията трябва да допринася за разработването на процедури и програми по извършване на интеграцията на всяко дете, намерено да извършва детски труд, обратно към възможността да получи качествено образование. Термините „дете“ и „детски труд“ са определени в приложенията.

4.3. Деца и младежи ненавършили 18год. нямат право да работят през нощта или при рискови условия на труд.

4.4. Тези политики и процедури трябва да съответстват на разпоредбите на съответните ILO стандарти.

5. ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА СЕ ИЗПЛАЩАТ.

5.1. Заплати и обезщетения за стандартна работна седмица са минимумът, националните стандарти и законодателство са показателни, като се приема това, което е по-високо. Във всички случаи заплатите трябва да бъдат досатъчни, за да отговарят на основните нужди и да осигуряват достоен доход.

5.2. На всички работници се предоставя писмена и разбираема информация, относно техните трудови условия във връзка със заплатите, преди те да започнат работа и за особеностите на заплатите им за периода на заплащане - съответно всеки път, когато получават заплащане.

5.3. Не се допускат финансови удръжки като дисциплинарна мярка, които не са предвидени в националното законодателство, без изричното съгласие на служителя. Всички дисциплинарни мерки трябва да бъдат регистрирани и документирани.

6. РАБОТНИТЕ ЧАСОВЕ НЕ СА ИЗВЪН ПОЗВОЛЕНОТО.

6.1. Часовете за работа са съобразени със законодателството на съответната страна и със съответните стандарти на индустрията, за определящо се взима това което осигурява на служителите по-добра защита.

6.2. При всички полужения служителите не могат редовно да бъдат задължавани да работят повече от 48 часа на седмица, като им се осигурява на всеки седем дни минимум един ден почивка. Извънредният труд е доброволен, като не трябва да се превръща в практика, не трябва да превишава 12 часа на седмица, и винаги се компенсира финансово.

7. НЕ СЕ ПРАКТИКУВА ДИСКРИМИНАЦИЯ

7.1. Няма дискриминация при назначаването на работа, в изплащането на обезщетенията, осигуряването на обучение , повишение, уволнение или пенсиониране въз основа на расова, национална, религиозна или възрастова принадлежност, увреждания, пол, семейно положение , сексуална ориентация или членуване в профсъюзи или заради политическа ориентация на служителя.

8. ОСИГУРЕНА Е РЕДОВНА РАБОТА

8.1. Всяка извършена работа трябва да бъде въз основа на признато трудово правоотношение, установена от националното законодателство или националните практики.

8.2. Задълженията към персонала, съгласно трудовото и социалното законодателство, както и разпоредбите, произтичащи от редовното трудово правоотношение, не следва да се избягват и/или заобикалят чрез използване на труд по временни договори,

подизпълнители, или домашно работен режим, или чрез схеми за стажуване, където няма истинско намерение за обучение или за предоставяне на редовна заетост, и нито едно от тези задължения не бива да бъде заобикаляно и/или избягвано чрез прекомерна употреба на срочни трудови договори.

9. НЕ СЕ ДОПУСКА ТЕЖКО ИЛИ НЕХУМАНО ОТНОШЕНИЕ.

9.1. Забранява се всякакъв вид насилие: физическо, сексуално, както и обиди или други форми на сплашване.

Разпоредбите на този кодекс представляват минимални и не максимални стандарти, и този код не трябва да се прилага за ограничаване на фирмите да се представят над стандартите. Дружествата, които прилагат този Етичен кодекс на труда, трябва да оперират в съответствие с националното и други приложими законодателства, а когато законодателството и този етичен кодекс, третираат едни и същи субекти, да се прилагат тези разпоредби, която осигуряват по-голяма защита за работници.

София
19.09.2019

Управител:
Димитър Димитров

