

THE ETI BASE CODE

ЕТИЧЕН КОДЕКС

1. ВСТЪПВАНЕТО В ДЛЪЖНОСТ СЕ ОСЪЩЕСТВЯВА ПО ВЗАИМНО СЪГЛАСИЕ.

- 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 документирани обучения 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 18 год. 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 достатъчни, 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 положения 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 обучаване или за предоставяне на редовна заетост, и нито едно от тези задълженията 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, третират едни и същи субекти, да се прилагат тези разпоредби, която осигуряват по-голяма защита за работниците.

1. EMPLOYMENT IS FREELY CHOSEN

1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour.

1.2 Workers are not required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.

2. FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING ARE RESPECTED

2.1 Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.

2.2 The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.

2.3 Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.

2.4 Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

3. WORKING CONDITIONS ARE SAFE AND HYGIENIC

3.1 A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.

3.2 Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.

3.3 Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.

3.4 Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.

3.5 The company observing the code shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.

4. CHILD LABOUR SHALL NOT BE USED

4.1 There shall be no new recruitment of child labour.

4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality education until no longer a child; "child" and "child labour" being defined in the appendices.

4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.

4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.

5. LIVING WAGES ARE PAID

5.1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.

5.2 All workers shall be provided with written and understandable Information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid.

5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.

6. WORKING HOURS ARE NOT EXCESSIVE

6.1 Working hours comply with national laws and benchmark industry standards, whichever affords greater protection.

6.2 In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of 48 hours per week and shall be provided with at least one day off for every 7 day period on average. Overtime shall be voluntary, shall not exceed 12 hours per week, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate.

7. NO DISCRIMINATION IS PRACTISED

7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.

8. REGULAR EMPLOYMENT IS PROVIDED

8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.

8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub- contracting, or homeworking arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.

9. NO HARSH OR INHUMANE TREATMENT IS ALLOWED

9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.

The provisions of this code constitute minimum and not maximum standards, and this code should not be used to prevent companies from exceeding these standards. Companies applying this code are expected to comply with national and other applicable law and, where the provisions of law and this Base Code address the same subject, to apply that provision which affords the greater protection.