

Base кодекс на ЕТІ

Този документ е изменен на 01 Април 2014 г.с ревизии на клаузите:

1. Заетостта е свободно избрана

- 1.1 Не е принудителна, не се използва затворнически труд.
- 1.2 Работниците не са задължени да подават лична конфиденциална информация или документи пред техния работодател и са свободни да напуснат работодателя си след разумно предизвестие съгласно българското законодателство.

2. Свобода на сдружаване и правото на колективно договаряне са уважавани

- 2.1 Работниците, без разлика на пол,възраст и др., имат право да се сдружават или да членуват в синдикати по техния собствен избор, както и на колективно договаряне.
- 2.2 Работодателят приема отворено отношение към дейността на синдикатите и техните организационни дейности.
- 2.3 Представителите на работниците да не бъдат дискриминирани и да имат достъп при извършване на техните представителни функции на работното място.
- 2.4 Когато правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено съгласно законодателството, работодателят улеснява, и не пречи, развитието на паралелни средства за независима и свободна асоциация и договаряне.

3. Условия на труд - безопасни и хигиенни

- 3.1 На безопасна и хигиенна работна среда, като се има предвид, преобладаващата дейност на индустрията и на всички специфични опасности; адекватни стъпки трябва да се вземат за предотвратяване на аварии и щети на здравето, произтичащи от, работата, или се появяват по време на работа, чрез свеждане до минимум, доколкото това е възможно, причините за опасностите, присъщи на работната среда.
- 3.2 Работниците се обучават редовно по изискванията за здраве и безопасност, обучението е периодично се извършва за нови или преназначени работници.
- 3.3 Достъп до чисти тоалетни и до питейна вода, и, ако е уместно, санитарно се осигуряват съоръжения за съхранение на хранителни продукти.
- 3.4 Работното място трябва да бъде чисто, безопасно, и да отговаря на основните нужди на работниците.
- 3.5 Компанията спазва кодекса и отговорността за здравето и безопасността се възлага на висш представител на ръководството

4. Детски труд

- 4.1 Използването на детския труд е забранено.
- 4.2 компаниите разработват или участват и допринасят за политики и програми, които осигуряват прехода на всяко дете от обучение към работа, за да им се даде възможност да присъстват и да останат в качествено образование, когато вече не са деца; "Дете" и "детски труд" се определя в приложенията.
- 4.3 Децата и младите хора под 18 години не трябва да се използват през нощта или в опасни условия.
- 4.4 Тези политики и процедури, трябва да съответстват на разпоредбите на съответните МОТ стандарти.

5. Заплащане и трудови възнаграждения

- 5.1 Заплати и възнаграждения за стандартна работна седмица спазват се най-малко национални правни норми или стандарти в индустрията бенчмарк, което от двете нива е по-високо, като заплащането трябва да бъде достатъчно за задоволяване на основни нужди и да се осигурят известен обем свободни средства.

5.2 Всички работници трябва да получат писмена и разбираема информация за техните условия за заетост, по отношение на заплатите, преди те да започнат работа и за особеностите на техните заплати за периода на заплащане за съответния период всеки път, както и уверение че те са платени.

5.3 удръжки от заплатите като дисциплинарна мярка не се допускат нито пък се правят удръжки от заплатите, които не са предвидени от националното законодателство, и не могат да бъдат прилагани без изричното разрешение на съответния работник. Всички дисциплинарни мерки трябва да се документират.

6. Работно време, почивки и отпуски

6.1 Работни часове трябва да са в съответствие с националните закони, колективни трудови договори, както и на разпоредби на 6.2-6.6 по-долу, което води до получаване на по-голяма защита на работниците. Подточки 6.2-6.6, се основават на международните трудови стандарти.

6.2 Работно време, с изключение на извънреден труд, се определя с договор, и не трябва да надвишава 48 часа седмично.

*6.3 Всеки извънреден труд е доброволен. Извънреден труд се използва отговорно, като се взема предвид следното: степента, честотата и отработените часове от индивидуално от работниците и на колектива като цяло. Той не трябва да се използва за замяна на редовно наемане на работа. Извънреден труд, винаги се компенсира със заплащане, което се препоръчва да бъде не по-малко от 125% от редовната ставка на заплащане.

6.4 общият брой изработени часове за всеки седем дневен период не трябва да надвишава 60 часа, с изключение дейностите, където това е необходимо

6.5 Работните часове не може да надвишават 60 часа за всеки седем дни период с изключение, когато са изпълнени всички от следните изисквания :• това е позволено от националното законодателство;• това е позволено от колективен трудов договор свободно договаряне с работниците "организация, представляваща значителна част от работната сила;• подходящи предпазни мерки са взети, за да се защити здравето и безопасността на работниците;и• работодателят може да докаже, че извънредни обстоятелства се прилагат като неочаквани производствени върхове, аварии и извънредни ситуации.

6.6 Работниците трябва да бъдат осигурени с най-малко един почивен ден на всеки седем дни срок или, където е позволено от националното законодателство, два почивни дни във всеки 14-дневен период.* Международни стандарти препоръчват прогресивно намаляване на нормалните часове на работа, когато е уместно, до 40 часа на седмица, без никакво намаление на заплатите на работниците.

7. Липса на дискриминация

7.1 Не се допуска дискриминация при наемане, компенсация, достъп до обучение, промоция, прекратяване или пенсиониране въз основа на раса, класа, национален произход, религия, възраст, увреждане, пол, семейно положение, сексуална ориентация, обединение/членство в/или политическа принадлежност

8. Трудова заетост

8.1 доколкото е възможно, извършената работа трябва да бъде въз основа на трудово правоотношение, възникнало съгласно националното законодателство и практика.

8.2 Задълженията към персонала по трудови закони и разпоредби или социално осигуряване произтичащи от редовното трудово правоотношение не трябва да се избягва чрез използването на труда само за възложителя, на под-договаряне, или домашна работа, или чрез схеми за чиракуване , при които няма истинско намерение за придобиване на умения или осигуряване на редовна заетост, нито трябва да бъдат такива задължения избегнати чрез прекомерното използване на срочни трудови договори.

9. Права на човека, сигурност и липса на тормоз

9.1 Физическо насилие или заплахата от физическо насилие, сексуален или друг тормоз и обиди или други форми на сплашване, се забранява. Разпоредбите на този кодекс представляват минимални а не максимални стандарти, и този кодекс трябва да се използва за закриване на фирми нарушаващи тези стандарти. Фирми, в които се прилага този код се очаква да се съобразят с националния и друг приложим закон или подзаконови разпоредби и чрез този Base Code да се прилага тези разпоредби, които водят до получаване на по-голяма защита.

Забележка: Правим всичко възможно, за да се гарантира, че преводите на база Кодекса на ЕТІ и принципите са като пълно и точно преведени, доколкото е възможно. И в двата случая обаче това са документи на английски език, които следва да бъдат третираны като официалните версии.