

Базовый кодекс Инициативы по этике в сфере торговли (ETI)

Настоящий документ изменен и дополнен 1 апреля 2014 года с обновлением содержания пункта 6 («Соблюдение норм продолжительности рабочей смены»)

1. Право на свободный выбор места работы

1.1 Запрещается принудительный, кабальный труд или привлечение к принудительному труду заключенных.

1.2 Работники вправе не предоставлять работодателю «залог» или удостоверения личности и уволиться с места работы, направив соответствующее уведомление.

2. Соблюдение права на свободу участия в ассоциациях и права на заключение коллективных договоров

2.1 Все без исключения работники вправе вступать или создавать профессиональные союзы по собственному усмотрению и заключать коллективные договоры.

2.2 Работодатель занимает открытую позицию в отношении деятельности профессиональных союзов и их организационных мероприятий.

2.3 Запрещается ущемлять права представителей работников и ограничивать выполнение их представительских функций на рабочем месте.

2.4 Если право на свободу участия в ассоциациях и право на заключение коллективных договоров ограничены законодательно, работодатель обязан создавать условия и не препятствовать развитию альтернативных способов независимого и свободного объединения в профсоюзы и заключения коллективных договоров.

3. Безопасные условия труда, соответствующие санитарно-гигиеническим нормам и нормам охраны труда

3.1 Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, соответствующие санитарно-гигиеническим нормам, с учетом накопленного отраслевого опыта и конкретных факторов риска. Работодатель принимает необходимые меры для предотвращения несчастных случаев и причинения вреда здоровью в результате, в связи или в процессе выполнения служебных обязанностей, устраняя, насколько это возможно, причины возникновения факторов риска на рабочем месте.

3.2 Работники обязаны регулярно проходить инструктажи по охране труда и технике безопасности с отметкой о прохождении, а новые или переведенные на другие должности работники должны пройти их повторно.

3.3 Обязательно наличие чистых туалетов и питьевой воды, а также, по возможности, санитарно-технических помещений для хранения продуктов питания.

3.4 Бытовые помещения (при наличии) должны быть чистыми, безопасными и удовлетворять основные потребности работников.

3.5 Компания, соблюдающая кодекс, обязана назначить работника, ответственного за охрану труда и технику безопасности, из числа руководителей высшего звена.

4. Запрет на использование детского труда

4.1 С момента принятия кодекса налагается полный запрет на найм детей.

4.2 Компании должны самостоятельно разработать или принять участие/оказать посильную помощь в разработке политик и программ, обеспечивающих перевод любого ребенка, который привлекается в качестве рабочей силы, для того, чтобы он (она) посещал учебное заведение и продолжил(а) получать качественное образование до достижения совершеннолетия; термины «ребенок» или «детский труд» определены в приложениях.

4.3 Запрещается привлекать детей или молодых людей, не достигших возраста 18 лет, к работам в ночное время или в опасных условиях.

4.4 Соответствующие политики и процедуры должны соответствовать применимым нормам Международной организации труда (МОТ).

5. Выплата заработной платы в размере прожиточного минимума

5.1 Заработная плата и премии, выплачиваемые за стандартную рабочую неделю, должны, по меньшей мере, соответствовать национальным законодательным нормам или сопоставимым отраслевым стандартам (в

зависимости от того, какая норма устанавливает более высокий размер оплаты труда). В любом случае, заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения основных потребностей и обеспечения некоторого дискреционного дохода.

5.2 До принятия на работу все работники должны быть в письменной и понятной форме уведомлены об условиях труда в части размера заработной платы. Они также должны получать полную информацию о заработной плате за соответствующий период оплаты в момент ее выплаты.

5.3 Запрещается применять вычеты из заработной платы в качестве меры дисциплинарного воздействия, а также вычеты, не установленные национальным законодательством, без прямого согласия соответствующего работника. Работодатель обязан регистрировать данные обо всех мерах дисциплинарного воздействия.

6. Соблюдение норм продолжительности рабочей смены

6.1 Продолжительность рабочей смены должна соответствовать требованиям национального законодательства, коллективных договоров и положений 6.2-6.6 ниже (в зависимости от того, какие положения устанавливают более строгие меры защиты прав работников). Требования подпунктов 6.2-6.6 определены в соответствии с международными трудовыми нормами.

6.2 Продолжительность рабочей смены (за исключением сверхурочных работ) определяется в трудовом договоре и не превышает 48 часов в неделю.*

6.3 Сверхурочные работы всегда выполняются на добровольных началах. К сверхурочным работам следует относиться с должной ответственностью и учитывать следующее: объем работ, периодичность и общую продолжительность сверхурочных работ, выполненных отдельными работниками и всем персоналом в целом. Сверхурочные работы не должны быть заменой постоянной занятости. Сверхурочные работы всегда оплачиваются по повышенной ставке (рекомендованный уровень — не менее 125 % от тарифной ставки).

6.4 Общая продолжительность рабочего времени в течение семи дней не должна превышать 60 часов, кроме случаев, рассмотренных в пункте 6.5 ниже.

6.5 Продолжительность рабочего времени может превышать 60 часов за семь рабочих дней только в исключительных обстоятельствах и при соблюдении всех условий ниже:

- если это разрешено национальным законодательством;

- если это разрешено коллективным договором, безоговорочно согласованным с организацией работников, которая представляет собой существенную долю рабочей силы компании;
- если компания приняла необходимые меры для обеспечения охраны труда и безопасности работников; и
- работодатель может продемонстрировать наличие исключительных обстоятельств, например, факт максимальной производственной нагрузки, несчастного случая или чрезвычайной ситуации.

6.6 Работодатель обязан предоставлять работникам как минимум 1 выходной день каждые семь дней или, если это разрешено национальным законодательством, два выходных дня каждые 14 дней.

* Международные нормы рекомендуют постепенно (по возможности) сокращать нормальную продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю без снижения заработной платы работников по мере сокращения продолжительности рабочего времени.

7. Запрет дискриминации

7.1 Запрещается дискриминация при приеме на работу, определении размера вознаграждения, предоставлении доступа к обучению, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию по признаку расы, касты, национальной принадлежности, религии, возраста, ограничения физических возможностей, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, принадлежности к профсоюзу или политических убеждений.

8. Обеспечение постоянной занятости

8.1 При любой возможности все выполняемые работы должны осуществляться на основании официального документа, регулирующего трудовые отношения и предусмотренного национальным законодательством и практикой.

8.2 Обязательства перед работниками в соответствии с трудовым законодательством и нормами, а также законодательством и нормами социального обеспечения и страхования, которые возникают в рамках отношений постоянной занятости, не должны исключаться путем использования договоров заемного труда, субподряда или надомного труда или программ стажировки, которые не предусматривают реальной передачи опыта или последующего трудоустройства

на постоянной основе, и такие обязательства не должны исключаться путем чрезмерного использования срочных трудовых договоров.

9. Запрет жестокого или бесчеловечного обращения

9.1 Запрещаются физическое насилие или наказания, угрозы физического, сексуального или иного насилия, а также устные оскорбления или другие формы унижения человеческого достоинства.

Положения настоящего кодекса представляют собой минимальные, но не максимальные требования. Настоящий кодекс не должен использоваться компаниями как предлог для недопущения применения более высоких требований. Компании, применяющие настоящий кодекс, обязуются соблюдать национальное и иное применимое законодательство, а также, если положения законодательства и настоящего Базового кодекса связаны с одним и тем же предметом, применять положения, обеспечивающие более высокую степень защиты прав работников.

Примечание: мы прилагаем все возможные усилия для того, чтобы обеспечить максимально полный и точный перевод Базового кодекса и Принципов реализации норм ЕТІ. Тем не менее, обращаем внимание на то, что документы на английском языке являются единственной официальной версией.