

## ЕТИЧЕН КОДЕКС (КОДЕКС НА ЕВРОПЕЙСКАТА ИНИЦИАТИВА ЗА ПРОЗРАЧНОСТ)

1. Заетостта е свободен избор
  - 1.1 Не е насилствен, заробващ или принудителен трудов затвор
  - 1.2 Работниците не са задължени да оставят „депозит“ или личните си документи на работодателя си и са свободни да напускат работодателя си след предизвестие в разумен срок.
2. Зачита се свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне.
  - 2.1 Работниците, без разлика, имат право да се включват в или да организират браншови сдружения по техен собствен избор и колективно договаряне.
  - 2.2 Работодателят приема с открито отношение дейността на браншовите сдружения и техните организационни дейности.
  - 2.3 Представителите на работниците не са дискриминирани и имат достъп да изпълняват представителните си функции на работното място.
  - 2.4 Когато правото на сдружаване и колективно договаряне е ограничено съгласно законодателството, работодателят улеснява, а не възпрепятства развитието на паралелни средства за независимо и свободно сдружаване и договаряне.
3. Условията на труд са безопасни и здравословни
  - 3.1 Трябва да се осигури безопасна и здравословна работна среда, като се вземат в предвид преобладаващите познания за промишлеността и за всички специфични опасности.
  - 3.2 Работниците трябва да получават редовно обучение по безопасни и здравословни условия на труд, което трябва да се протоколира. Това обучение трябва да се повтори при новоназначени или преназначени работници.
  - 3.3 Трябва да се осигури достъп до чисти тоалетни и до питейна вода и ако е подходящо, хигиенични помещения за съхранение на храна.
  - 3.4 Настаняването, където е предвидено, да бъде чисто, безопасно и да отговаря на основните потребности на работниците.
  - 3.5 Компанията, която спазва кодекса, трябва да възложи на висш представител на ръководството отговорността за здравословните и безопасни условия на труд.
4. Не трябва да се използва детски труд
  - 4.1 Не се допуска никакво ново ангажиране на детски труд.
  - 4.2 Компанията трябва да разработят или да участват или да допринасят за политики и програми, които осигуряват преходен период за всяко дете, което е открито да извършва детски труд, за да му се даде възможност ( на

него или на нея) да получи качествено образование докато порасне; „дете“ и „детски труд“ са определени в приложенията.

4.3 Децата и младежите под 18 г. не трябва да бъдат използвани през нощта или при опасни условия.

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

## 5. Изплащане на минимални заплати

5.1 Изплащат се минимални надници и възнаграждения за стандартна работна седмица, съгласно националните правни норми или производствени бенчмарк стандарти, като съгласно последните са по-високи.

5.2 Преди да започнат работа всички работници трябва да получат писмена разбираема информация относно условията им на труд във връзка със заплащането, относно подробностите на заплащането или за периода на заплащане, който се отнася за всяко платено работно време.

5.3 Не се допускат удържки от работните заплати, като дисциплинарна мярка, както и не са предвидени от националното законодателство каквито и да било удържки без изричното съгласие на съответния работник. Всички дисциплинарни мерки трябва да се документират.

## 6. Работното време да не бъде прекомерно продължително

6.1 Работните часове да са в съответствие с националните закони и стандартите на бенчмарк промишлеността, което осигурява по-добра защита.

6.2 При всички положения, не трябва да се изисква от работниците редовно да работят повече от 48 часа седмично и трябва да им се осигури най-малко един почивен ден средно за период от всеки 7 дни. Извънредният труд е доброволен и не трябва да надвишава 12 часа на седмица, това не трябва да се изисква редовно и винаги трябва да се компенсира с процент допълнително възнаграждение.

## 7. Няма дискриминация

7.1 Не съществува дискриминация въз основа на раса, каста, национална принадлежност, религия, възраст, увреждания, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членство в съюза и политическа принадлежност при наемане, компенсация, достъп до обучение, промоция, прекратяване на трудовата дейност или пенсиониране.

## 8. Осигурена е редовна заетост

8.1 Доколкото е възможно, работата трябва да се извършва въз основа на признати трудови правоотношения, създадени съгласно националното законодателство и практиката.

8.2 Задълженията към наетите лица по трудово законодателство и законодателство за социално осигуряване, както и по разпоредбите произтичащи от редовното трудово правоотношение, не трябва да се избягват чрез използване на труд само по договаряне, подизпълнение или споразумение за надомна работа или чрез схеми за чиракуване, при които

няма истинско намерение за предаване на умения или предоставяне на постоянна заетост, както и всякакви други подобни задължения трябва да се избягват посредством постоянно използване на срочни договори за наемане на работа.

9. Не се допуска жестоко или нечовешко отношение

9.1. Забранява се физическото насилие или наказание, заплахата за физическо насилие, сексуално или друг тормоз и обиди или други форми на сплашване.

9.2. Фирма Конвой не използва затворически труд.

9.3. Съобразяваме се с националното и друго приложимо законодателство, където разпоредбите на закона и този основен КОДЕКС се отнасят за същия субект, да прилагат тези разпоредби, което ще им предостави най-голяма защита.

Фирма Конвой се ангажира да спазва Етичния кодекс на Седекс.

Ген. Директор:.....

