



Кодекс поведінки amfori BSCI

Поточний Кодекс поведінки amfori BSCI версія 1/2014 спрямований на встановлення цінностей і принципи, які учасники amfori BSCI Прагнуть реалізувати у своїх ланцюгах постачання. Це було схвалено Асоціацією зовнішньої торгівлі (amfori з 01.01.2018) і має перевагу над Кодексом BSCI Conduct версія 2009 з усіма її перекладами. Нинішній Кодекс поведінки amfori BSCI складається з трьох основних розділів інформації: а) Преамбула, Тлумачення, Наші цінності та Реалізація, які застосовуються до всіх комерційних підприємств; б) Принципи, які більш конкретно стосуються амфорі Ділові партнери учасників BSCI та с) Умови реалізації amfori BSCI.

Довідник і глосарій amfori BSCI, які є невід'ємними частинами Кодексу та містять більше детальна інформація про інтерпретацію та впровадження amfori BSCI.

Кодекс поведінки amfori BSCI версія 1/2014 набуває чинності 1 січня 2014 р. amfori BSCI моніторинг щодо дотримання принципів цього Кодексу розпочнеться в січні 2015 року. Таким чином, перевірка щодо BSCI Code версії 2009 більше не буде дійсним із січня 2015 року. Англійська версія цього документ має юридичну силу.

I. Преамбула

Amfori BSCI (amfori BSCI) був запущений Асоціацією зовнішньої торгівлі amfori, визнаючи, що міжнародна торгівля є важливим засобом процвітання людства та суспільства економічного зростання.

Цей кодекс поведінки (Кодекс поведінки amfori BSCI) являє собою набір принципів і цінностей, які відображають переконання учасників amfori BSCI та очікування, які вони мають щодо свого бізнесу партнери.

Кодекс поведінки amfori BSCI посилається на міжнародні конвенції, такі як Універсал Декларація прав людини, права дитини та принципи бізнесу, Керівні принципи ООН для бізнесу та прав людини, Керівні принципи ОЕСР, Глобальний договір ООН і Міжнародна праця Конвенції та Рекомендації Організації (МОП), що стосуються покращення умов праці в ланцюг поставок.

Підприємства, які схвалюють Кодекс поведінки amfori BSCI, дотримуються інших принципів викладені в цьому документі та виконувати, у межах своєї сфери впливу, свою відповідальність поважати права людини amfori та її учасники (amfori BSCI Participants), дотримуються конструктивної та відкритої діалог між діловими партнерами та зацікавленими сторонами з метою зміцнення принципів соціального відповідальний бізнес. Крім того, вони бачать розбудову зрілих виробничих відносин між працівниками та керівництво як ключові для сталого бізнесу.

Інтерпретація

У Кодексі поведінки amfori BSCI терміни «підприємства» охоплюють як amfori BSCI, Учасники та їхні ділові партнери в ланцюжку постачання, зокрема виробники.

Додатки, згадані в кінці Кодексу поведінки amfori BSCI (Умови Впровадження, Amlori BSCI References i amfori BSCI Glossary) є невід'ємною частиною Amfori BSCI Кодекс поведінки. Кодекс amfori BSCI слід читати та тлумачити разом з ними.

Кожне комерційне підприємство має різні Умови реалізації, яких слід дотримуватися, залежно від них роль у ланцюжку постачання та про те, чи будуть вони контролюватися в рамках amfori BSCI.

Наші цінності

Підтримуючи Кодекс поведінки amfori BSCI та повідомляючи про нього своєму ланцюгу постачання, amfori Учасники BSCI керуються такими цінностями:

Постійне вдосконалення: учасники amfori BSCI зобов'язуються впроваджувати amfori Кодекс поведінки BSCI у поетапному підході до розробки. Учасники amfori BSCI очікують від своїх ділових партнерів постійного покращення умов праці у своїх організаціях.

Співпраця: працюючи разом і використовуючи спільний підхід, amfori BSCI. Учасники матимуть більший вплив і матимуть більше шансів покращити роботу умов у своїх ланцюгах поставок. Цінність співпраці не менша важлива в відносини з діловими партнерами в ланцюжку постачання, особливо з тими, хто потребує підтримку з метою покращення. Подібним чином, дух співпраці також має вирішальне значення у відносинах між бізнесом і впливають на зацікавлені сторони на різних рівнях.

Розширення можливостей: головною метою amfori BSCI є розширення можливостей учасників amfori BSCI та їхні ділові партнери, особливо у випадку виробників, які будуть підлягати моніторингу розвивати свої ланцюжки постачання таким чином, щоб поважати права людини та трудові права, а також забезпечити бізнес-одиниці в ланцюзі постачання інструментами, необхідними для

покращення роботи умови стійким способом. Розвиток систем внутрішнього менеджменту відіграє вирішальну роль у впровадженні принципів amfori BSCI в центр бізнесу підприємств культури.

Реалізація

Принципи, викладені в Кодексі поведінки amfori BSCI, представляють бажані цілі та мінімальні очікування, які мають учасники amfori BSCI щодо соціальних мереж своїх ланцюгів поставок поведінка.

Незважаючи на те, що прагнення залишається незмінними, мінімальні очікування amfori BSCI Кодекс поведінки, який перекладено на перевірені соціальні стандарти, має змінюватися відповідно до зміни в суспільстві.

Учасники amfori BSCI зобов'язуються докладати розумних зусиль для досягнення поставлених цілей у Кодексі поведінки amfori BSCI. При цьому вони не можуть гарантувати повне дотримання всіх своїх ділових партнерів у будь-який час, Учасники amfori BSCI зобов'язуються вживати розумних заходів для дотримуватись принципів Кодексу поведінки amfori BSCI, особливо в тих регіонах та/або секторах, де існує підвищений ризик недотримання Кодексу поведінки amfori BSCI.

Потрібно сказати, повне дотримання — це процес, який потребує значного часу, ресурсів і зусиль; і прогалини, недоліки, невдачі та непередбачувані випадки заводи залишатимуться ймовірними. Тим не менш, Учасники amfori BSCI твердо зобов'язуються раннього виявлення моніторингу та усунення всіх таких збоїв у своїх ланцюгах постачання та залишаються відкрити для конструктивної взаємодії зацікавлені сторони, які щиро стурбовані соціальною відповідністю.

Дотримання Кодексу. Дотримання національного законодавства з першочерговими обов'язками підприємств. У країнах, де внутрішні закони та нормативні акти суперечать або встановлюють інші стандарти захисту, ніж amfori Кодекс поведінки BSCI, підприємства повинні шукати шляхи дотримання принципів, які забезпечують найвищий рівень захисту працівників і навколошнього середовища.

Управління ланцюгом поставок і каскадний ефект

Учасники amfori BSCI визнають свою здатність впливати на соціальні зміни в їх постачанні через свою закупівельну діяльність. Вони керують своїми відносинами з усім бізнесом відповідно ставитися до партнерів і очікувати того ж у відповідь.

Це вимагає кооперативного підходу, коли кожне підприємство (а) залучає відповідних ділові партнери; (б) вживає всіх розу них і належних заходів у сфері свого впливу, необхідні для виконання Кодексу поведінки amfori BSCI та (с) своєчасно обмінюються інформацією визначити будь-які проблеми, які потребують пом'якшення.

Учасники amfori BSCI та їхні ділові партнери прагнуть детальніше розкрити основні причини будь-яких такий несприятливий вплив на права людини, особливо при надходженні з регіонів або секторів високого ризику.

Щоб забезпечити цю відповідальність, підприємства повинні діяти з належного обачністю та розвиватися необхідні системи управління, політики та процеси в розумному обсязі, а також ефективно запобігти та усувати будь-які негативні наслідки для прав людини, які можуть бути виявлені в ланцюг поставок.

Для виробників, які підлягають моніторингу, особливо заохочуються внутрішні системи управління ефективний спосіб впровадження Кодексу поведінки amfori BSCI у свою ділову практику.

Розірвання ділових відносин або індивідуального договору з ділових партнером через боротьбу за впровадження Кодексу поведінки amfori BSCI вважається крайнім заходом. Проте може необхідно припинити ділові відносини або індивідуальний контракт, якщо діловий партнер не вдається діяти відповідно до принципів, викладених у Кодексі поведінки amfori BSCI, та/або коли діловий партнер не бажає вживати заходів, необхідних для виконання будь-якої з зобов'язання, викладені та/або невід'ємні від Кодексу поведінки amfori BSCI.

Залучення та захист працівників

Підприємства повинні запровадити належну практику управління, яка залучає працівників та їх представників у обґрутованому обміні інформацією з питань робочого місця, а також дозволити відповідне заходи щодо захисту працівників відповідно до прагнень Кодексу поведінки amfori BSCI.

Підприємства повинні вжити конкретних заходів, щоб поінформувати працівників про їхні права та обов'язки. Крім того, бізнес-підприємства повинні розвивати достатню компетентність серед роботодавців, керівників, робітників і представників працівників, щоб запровадити ці практики в бізнесі операція успішна. Безперервна освіта та навчання на кожному рівні роботи є важливими, зокрема щодо гігієни та безпеки праці.

Підприємства повинні створити або брати участь у ефективному розглядання скарг на операційному рівні механізми для окремих осіб і громад, які можуть зазнати негативного впливу, навіть там, де судові системи з ефективними та добре забезпечені ресурсами, механізми розглядання скарг можуть мати особливі переваги таких як швидкість доступу та відновлення, зниження витрат і

транснаціональне охоплення.

Принципи

Учасники amfori BSCI очікують від усіх своїх ділових партнерів дотримання Кодексу amfori BSCI . Крім того, будь-які ділові партнери, які перевіряються на відповідність наведеним чином принципам, є такими надати докази того, що вони вживають (а) усіх необхідних заходів для забезпечення власного дотримання Amfori BSCI Кодекс поведінки та (б) розумні заходи, для забезпечення того, щоб увесь їхній бізнес Партнери, які беруть участь у виробничому процесі, дотримуються Кодексу поведінки amfori BSCI.

Права на свободу асоціації та ведення колективних переговорів

Ділові партнери повинні:

(а) поважати право працівників створювати вільні та демократичні профспілки

(б) не дискримінувати працівників через членство в профспілці та

(с) поважати право працівників на ведення колективних переговорів. Ділові партнери не повинні перешкоджати представникам працівників мати доступ до працівників у на робочому місці або від взаємодії з ними. Під час роботи в країнах, де діяльність профспілок є незаконною або де є вільні та демократичні профспілкова діяльність заборонена, ділові "партнери" повинні поважати цей Принцип, дозволяючи працівникам вільно обирати своїх представників, з якими компанія може вступати в діалог проблеми на робочому місці.

Жодної дискримінації

Ділові партнери не повинні дискримінувати, виключати або надавати певні переваги особам на основі статі, віку, релігії, раси, касти, походження, соціального походження, інвалідності, етнічного та національного походження, національність, членство в профспілках та будь-яких інших легітимних організаціях, політична приналежність або погляди, сексуальна орієнтація, сімейні обов'язки, сімейний стан, захворювання чи будь-який інший стан що може призвести до дискримінації. Зокрема, працівники не повинні зазнавати утисків або дискримінації дій будь-яка з перерахованих вище підстав.

Справедлива винагорода

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли поважають право працівників на справедливе отримання винагороду, достатню для того, щоб забезпечити їм гідне існування та їх сімей а також соціальні пільги, надані законно, без шкоди для викладених конкретних очікувань нижче. Ділові партнери повинні дотримуватися, як мінімум, мінімальної заробітної плати встановленої урядом законодавства про заробітну плату або галузеві стандарти, затверджені на основі колективних переговорів, залежно від того, що з них є вище.

Заробітна плата має виплачуватися своєчасно, регулярно та повністю законним платіжним засобом. Часткова оплата в Форма надбавки «в натуральній формі» прийнята відповідно до специфікації МОП. Відображати рівень заробітної плати навички та освіту працівників і стосується звичайного робочого часу.

Відрахування будуть дозволені лише за умов і в межах, передбачених законом або встановлених за колективним договором.

Гідний робочий час

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли гарантують, що працівники не повинні працювати більше 48 звичайних годин на тиждень без шкоди для викладених конкретних очікувань нижче. Однак amfori BSCI визнає винятки, визначені МОП. Повинні бути чинні національні закони галузеві еталонні стандарти або колективні договори тлумачиться в рамках міжнародних рамок встановлених МОП.

У виняткових випадках, визначених МОП, обмеження робочого часу, визначене вище, може бути встановлено перевищено, у цьому випадку дозволяється понаднормова робота.

Використання понаднормових робіт має бути виняткових, добровільним і оплачуватися за надбавкою не менше ніж в один і чверть разів перевищує звичайну ставку і не має відображати значно більшої ймовірності професійних шкідливостей. Крім того, Ділові партнери надають своїм працівникам право на перерви для відпочинку кожного робочого дня та право принаймні на один вихідний кожні сім днів, крім випадків, коли застосовуються винятки, визначені колективними договорами

Охорона праці

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли поважають право на здорову роботу та життя умови працівників і місцевих громад без шкоди для викладених конкретних очікувань. Вразливі особи, такі як молоді працівники, нові та очікуючі, але не обмежуючись цим матері та особи з інвалідністю отримують особливий захист,

Ділові партнери повинні дотримуватися правил охорони праці та безпеки, або міжнародних стандартів, якщо внутрішнє законодавство є слабким або погано виконується.

Активна співпраця між керівництвом і працівниками та/або їх представниками є важливою з метою розробки та впровадження систем, спрямованих на забезпечення безпечного та здорового робочого середовища.

Цього можна досягти шляхом створення підрозділів з охорони праці.

Ділові партнери повинні забезпечити наявність систем для виявлення, оцінки, уникнення реагування потенційні загрози здоров'ю та безпеці працівників. Вони вживають ефективних заходів для запобігання працівників від нещасних випадків, травм або захворювань, які виникли внаслідок були пов'язані з ними або мали місце під час роботи. Ці заходи повинні бути спрямовані на мінімізацію, наскільки це розумно, причин небезпеки, властиві робочому місці.

Ділові партнери прагнуть покращити захист працівників у разі нещасних випадків, у тому числі через схеми обов'язкового страхування.

Ділові партнери вживають усіх належних заходів у межах своєї сфери впливу, щоб забезпечити стабільність і безпеку обладнання та будівель, які вони використовують, включаючи житлові приміщення для працівників голи вони надаються роботодавцем, а також для захисту від будь-якої передбачуваної надзвичайної ситуації.

Ділові партнери повинні поважати право працівників залишати приміщення без безпосередньої небезпеки шукає дозволу.

Ділові партнери повинні забезпечити належну медичну допомогу на виробництві та відповідальні засоби.

Ділові партнери повинні забезпечити доступ до питної води, безпечних і чистих місць для прийому їжі та відпочинку а також чисті та безпечні місця для приготування їжі та зберігання їжі. Крім того, ділові партнери повинні завжди безкоштовно надавати всім працівникам ефективні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

Без дитячої праці

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли не беруть на роботу прямо чи опосередковано дітей нижчий від мінімального віку завершення обов'язкової шкільної освіти, визначеного законом, що не повинно бути менше 18 років, якщо не застосовуються винятки, визнані МОП.

Під час найму ділові партнери повинні встановити надійні механізми перевірки віку, процес, який жодним чином не повинен принижувати гідність чи неповагу до працівника. Цей принцип має па меті захистити дітей від будь-якої форми експлуатації.

Спеціальний захист молодих працівників

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли стежать, щоб молодь не працювала вночі і що вони захищені від умов праці, які завдають шкоди їх здоров'ю, безпеці, моралі та розвитку без шкоди для конкретних очікувань, викладених у цьому принципі.

Там, де наймаються молоді працівники, ділові партнери повинні переконатися, що (а) вид роботи є навряд чи завдадуть шкоди їх здоров'ю чи розвитку; (б) їхній робочий час не заважає їм відвідування школи, їх участь у професійній орієнтації, затверджені компетентним повноваженням або їх здатність отримати вигоду від програм навчання чи навчання.

Ділові партнери повинні встановити необхідні механізми для запобігання, виявлення та пом'якшення шкоди молоді робітники; звернувшись особливу увагу на доступ молодих працівників до ефективної скарги механізмів і схем і програм навчання з охорони праці та безпеки.

Жодної нестабільної зайнятості

Ділові партнери дотримуються цього принципу без шкоди для викладених конкретних очікувань у цій главі, (а) вони гарантують, що їхні трудові відносини не викликають незахищенності та соціальна чи економічна вразливість їхніх працівників; (б) робота виконується на основі визнаного та документально підтвердженої трудові відносини, встановлені відповідно до національного законодавства, звичаї чи практики та міжнародні трудові стандарти, залежно від того, що забезпечує більший захист, Перш ніж вступати на роботу, ділові партнери повинні надати працівникам зрозумілу інформацію про їхні права, обов'язки та умови праці, включаючи робочий час, винагорода та умови її оплати.

Ділові партнери повинні прагнути забезпечити гідні умови праці, які також підтримують обох працівників жінок і чоловіків у їхніх ролях батьків або опікунів, особливо щодо мігрантів і сезонні працівники, діти яких можуть залишитися в рідних містах мігрантів.

Ділові партнери не повинні навмисно використовувати домовленості про працевлаштування відповідають справжній меті закону. Це включає, але не обмежується цим, (а) учнівство схеми, де немає

наміру передавали навички чи надавати постійну роботу, (б) сезонність або робота на випадок непередбачених обставин, коли вона використовується для підтримки захисту працівників, і (с) контракти лише на працю.

Крім того, використання субпідряду не може призвести до порушення прав працівників. Жодна примусова, підневільна або обов'язкова правця забороняється.

Ділові партнери не повинні брати участь у будь-якій формі підневільного, примусово , кабального, договірного, торгівлі людьми або недобровільна праця.

Ділові партнери ризикуватимуть бути звинуваченими у співучасті, якщо отримають вигоду від використання таких форм праці своїх ділових партнерів.

Ділові партнери повинні діяти з особливою ретельністю при залученні та працевлаштуванні працівників-мігрантів як прямо, так і опосередковано.

Ділові партнери повинні надавати своїм працівникам право залишати роботу та вільно її звільнити працевлаштування за умови, що працівники завчасно попередять роботодавця.

Ділові партнери гарантують, що працівники не піддаються нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню, тілесні покарання, психічний чи фізичний примус та/або словесні образи.

Усі дисциплінарні процедури повинні бути встановлені в письмовій формі та мають бути пояснені усно працівників чітко та зрозуміло

Захист навколошнього середовища

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли вживають необхідних заходів ,для уникнення погіршення навколошнього середовища без шкоди для конкретних очікувань, викладених у цьом розділі.

Ділові партнери повинні оцінити значний вплив діяльності на навколошнє середовище та встановити ефективні політики та процедури, які відображають їхню екологічну відповідальність. Вони подбають про це здійснювати адекватні заходи для запобігання або мінімізації негативного впливу на суспільство, природні ресурсів і загального середовища.

Етична бізнес-поведінка

Ділові партнери дотримуються цього принципу, коли і без шкоди для цілей і очікувань викладених цьому розділі, вони не причетні до будь-яких актів корупції, вимагання чи розтрати, ні в будь-якій формі підкупу, включаючи, але не обмежуючись, обіцянку, пропозицію, надання або прийняття будь- яких неправомірних грошових чи інших стимулів.

Ділові партнери повинні зберігати достовірну інформацію про свою діяльність, структуру продуктивність, і повинні розкривати їх відповідно до застосованих норм і галузеві стандартні практики.

Ділові партнери не повинні брати участь ні в фальсифікації такої інформації, ні в будь-яких діях спотворення в ланцюжках поставок.

Крім того, вони повинні збирати, використовувати та іншим чином обробляти особисту інформацію (включаючи таку від працівників, ділових партнерів, клієнтів і споживачів у сфері їх впливу) с розумна турбота. Збір, використання та інша обробка особистої інформації має відповідати закони про конфіденційність та інформаційну безпеку та нормативні вимоги.

Директор
ТОВ «ТЕРМОПАЛ»



ВІКНЯНСЬКИЙ Микола