



Етички кодекс на ТРНИЦА доо

Врз основа на основниот кодекс на ЕТИ

1. Вработувањето е прашање на слободен избор

- 1.1 Не смее да има присилно, принудно или неволно ангажирање на работниците.
- 1.2 Вработените не смеат да бидат принудени да оставаат депозити или сопствени документи за идентификација кај нивниот работодавач и можат слободно да го напуштат работодавачот во разумен период по известување.

2. Почитување на правото на здружување и правото на колективно договарање

- 2.1 Вработените, без исклучок, имаат право да се придружат или да формираат синдикати по свој избор и колективно да преговараат.
- 2.2 Работодавачот ќе прифаќа отворен пристап кон синдикатите и нивните активности.
- 2.3 Претставниците на вработените нема да бидат дискриминирани и имаат можност да ги извршуваат своите функции како претставници на вработените и на нивните работни места.
- 2.4 Онаму каде што правото на слободата на здружување и колективното договарање е ограничено со закон, работодавачот го олеснува и не го попречува развојот на паралелни средства за независно и слободно здружување и договарање.

3. Безбедни и хигиенски услови заработка

- 3.1 Ќе се обезбеди безбедна и хигиенска средина, имајќи ја предвид економската активност и сите специфични ризици поврзани со неа. Ќе се превземат соодветни чекори за да се спречат несреќи и повреди на здравјето (во разумни рамки) кои произлегуваат, се поврзани или настануваат во текот на работата, со минимизирање на причините за опасностите карактеристични за работната средина.
- 3.2 Вработените ќе имаат редовни и евидентирани обуки за безбедност и здравје при работа, а оваа обука ќе се повтори за нововработените и прераспределените работници.
- 3.3 Ќе се обезбеди пристап до чисти тоалети и вода за пиење и (доколку е можно) хигиенско складирање на храна.
- 3.4 Сместувањето, кога ќе биде обезбедено, ќе биде чисто, безбедно и ќе ги задоволи основните потреби на работниците.
- 3.5 Компанијата што ќе го почитува кодекс, ќе назначи претставник на раководството кој ќе биде одговорен за здравјето и безбедноста при работа.

4. Детскиот труд нема да се користи

- 4.1 Нема да има ново вработување на деца.

- 4.2 Компанијата ќе развива, ќе учествува и ќе придонесува во политики и програми кои ќе овозможат транзиција на секое дете идентификувано како дел од работната сила и ќе му овозможи да посетува училиште се додека има статус на дете.
- 4.3 Децата и младите до 18 годишна возраст нема да работат ноќе или во опасни услови.
- 4.4 Овие политики и стандарди ќе бидат во согласност со релевантните стандарди на ILO.

5. Ќе се обезбедат плати кои обезбедуваат нормален живот

- 5.1 Платите и придонесите платени за стандардна работна недела ќе бидат најмалку еднакви со националните правни стандарди или гранските стандарди-што е повисоко. Во секој случај, платите мора да ги покриваат основните потреби и да овозможат остаток.
- 5.2 На сите работници ќе им бидат обезбедени пишани и разбирливи информации за условите на нивното вработување во однос на платата, пред да се вработат како и за деталите за нивните плати секој пат кога ќе им биде исплатена.
- 5.3 Одбитоците од платата како дисциплинска мерка не се дозволени, ниту пак било какви одбитоци што не се предвидени со националното законодавство без изрична согласност на засегнатиот работник. Сите дисциплински мерки ќе бидат евидентирани.

6. Работното време не е прекумерно

- 6.1 Работното време мора да е во согласност со националните закони, колективните договори и одредбите од 6.2 до 6.6 подолу, што им дава поголема заштита на работниците.
- 6.2 Работното време, со исклучок на прекувремената работа, се дефинира со договор и не смее да надмине 48 часа неделно.
- 6.3 Сите прекувремени часови ќе бидат доброволни. Прекувремената работа ќе се користи одговорно, земајќи го предвид следново: обемот, зачестеноста и часовите што ги работат поединечните работници и сите вработени како целина. Таа не смее да се користи како замена за редовно вработување. Прекувремената работа секогаш се надоместува по стапка, која се препорачува да не биде помала од 125% од редовната плата.
- 6.4 Вкупниот број на работни часови во кој било седумдневен период не надминува 60 часа.
- 6.5 Работното време може да надмине 60 часа во секој седумдневен период само во исклучителни околности кога се исполнети сите од следниве:
 - ова е дозволено со националното законодавство;
 - ова е дозволено со колективен договор за кој слободно се преговара со работничка организација која претставува значителен дел од вработените;
 - се преземаат соодветни заштитни мерки за заштита на здравјето и безбедноста на вработените и
 - работодавачот може да покаже дека се применуваат исклучителни околности како што се неочекувани врвови на производство, несреќи или итни случаи.
- 6.6 На вработените им се обезбедува најмалку еден слободен ден на секои седум дена или онаму каде што тоа е дозволено со националното законодавство, два слободни дена во период од 14 дена.

7. Без дискриминација

- 7.1 Нема дискриминација при вработување, плаќањето, пристап до обука, унапредување, престанок или пензионирање врз основа на раса, каста, национално потекло, религија, возраст, попреченост, пол, брачен статус, сексуална ориентација, членство во синдикат или политичка припадност.

8. Обезбедено е редовно вработување

8.1 Во секоја можна смисла, извршената работа мора да се заснова на признаен работен однос воспоставен врз основа на националното законодавство и добрата деловна практика.

8.2 Обврските кон вработените пропишани во законските и подзаконски акти од областа на работно и социјално осигурување кои произлегуваат од редовниот работен однос, нема да се избегнуваат преку употреба на договори само за работа, под-договори или аранжмани за домашна работа или преку шеми за стажирање, каде што не постои намера за пренесување на вештини или обезбедување на редовно вработување, ниту пак такви обврски ќе се избегнат со прекумерната употреба на договори за вработување на определено време.

9. Забрането е сурово и нехумано однесување

9.1 Се забранува физичко малтретирање или дисциплинирање, закана од физичко малтретирање, сексуално или друго вознемирување и вербално малтретирање или други форми на заплашување.

10. ТРНИЦА ДОО е посветена на водење бизнис на транспарентен, чесен и совесен начин

10.1 На вработените им е забрането да:

- дават, ветуваат дека ќе дадат, или нудат плаќања, заеми, награди, подароци итн. на државни службеници, агенти или претставници за „олеснување“ или забрзување на рутинска постапка;
- се закануваат или да се одмаздуваат на лице кое одбило да изврши поткуп или кое изразило загриженост околу ова прашање;

10.2 Спречувањето, откривањето и известувањето за поткуп и други форми на корупција е одговорност на сите вработени.

10.3 Од сите вработени се бара одбегнување на каква било активност која може да доведе до поткуп или корупција, или да сугерира на истото.

11. ТРНИЦА ДОО ја дефинира одговорноста кон пазарот преку:

- транспарентност на деловните практики и достапност на релевантни информации за работењето на компанијата;
- одбивање на каква било форма на корупција, давање или примање мито;
- отфрлање на секаков вид на монополско здружување, нелојална конкуренција и неетичко дефинирање на цени;
- поддршка за развој на синцирот на добавувачи;
- трансфер на знаење и технологија.

12. ТРНИЦА ДОО се однесува одговорно кон заедницата преку:

- Почитување на иницијативите на локално ниво (здравје, помош на социјално ранливите групи, развој на инфраструктура и сл.);
- Развој на меѓусекторски партнерства со цел да се подобри социјалниот развој;
- Поддршка на културниот развој на локалната заедница.

Наводите претставуваат минимум, а не максимум стандарди што треба да се почитуваат. Овој кодекс не треба да ги спречува компаниите да ги надминат овие стандарди. Од компаниите кои се во согласност со овој кодекс се очекува да го почитуваат националното и кое било друго важечко законодавство, а кога законот и кодексот ги дефинираат истите прашања, применуваат правила кои обезбедуваат поголема заштита .

ТРНИЦА ДОО очекува сите добавувачи и подизведувачи да го почитуваат горенаведениот кодекс, а констатираната неусогласеност може да биде основа за прекин на соработката.

Управител
