



*მომწოდებლის
ძვევის კოდექსი*

PRIMARK®



მომწოდებლის ქცევის კოდექსი

შესავალი

Primark, როგორც წამყვანი და მზარდი საერთაშორისო საცალო მოვაჭრე ტანსაცმლის სექტორში, მიზნად ისახავს, უზრუნველყოს უმაღლესი ხარისხის პროდუქციის მოწოდება სხვადასხვა კულტურისა და ეკონომიკის მქონე ქვეყნებიდან.

Primark მოწოდებულია, რომ ამ პროდუქტების შესყიდვა განხორციელდება Primark-ის ქცევის კოდექსის მკაცრი დაცვით, რაც მოიცავს გაეროს ქარტიის მე-9 თავის 55-ე მუხლს.

Primark-ის პროდუქციის ყველა მომწოდებელი ასევე იმოქმედებს წინამდებარე ქცევის კოდექსის შესაბამისად. ამ მიზნებისთვის ტერმინი „მომწოდებლები“ მოიცავს ჩვენს კონტრაქტორებსა და საქონლისა და მომსახურების მომწოდებლებს.

მომწოდებლის მიერ ქცევის კოდექსის დარღვევის შემთხვევაში ჩვენ ვითანამშრომლებთ მასთან ბიზნეს სტანდარტებისა და დასაქმებულთა კეთილდღეობის გაუმჯობესების მიზნით, თუმცა, ვიტოვებთ უფლებას, დაუყოვნებლივ შეწყვიტოთ შეთანხმება ამ მომწოდებელთან გარკვეული დარღვევებისთვის ან იმ შემთხვევაში, თუ შესაბამისი ცვლილებების განხორციელების მზაობა არ იქნება.

კოდექსის შესრულება არის სავალდებულო მოთხოვნა და ექვემდებარება შემოწმებას. ამ მიზნის მისაღწევად, Primark იმედოვნებს, რომ მისი მომწოდებლები ღიად მიუდგებიან განხორციელებული მონიტორინგის ღონისძიებებს, ითანამშრომლებენ საკუთარ და ნებისმიერ დაქირავებულ აუდიტორთან.





მომწოდებლის ქცევის კოდექსი

1. დასაქმება თავისუფალი არჩევანია

- 1.1 არ არსებობს იძულებითი ან სავალდებულო შრომა რაიმე ფორმით, რაც მოიცავს იძულებით შრომას, ტრეფიკინგს ან პატიმრის შრომას.
- 1.2 თანამშრომელს არ მოეთხოვება „დეპოზიტის“ განთავსება ან თავისი პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტების მიბარება დამსაქმებლისთვის და უფლება აქვს გაწყვიტოს დამსაქმებელთან ურთიერთობა გონივრული შეტყობინების შემდეგ.

2. გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური გარიგების დადების უფლება დაცულია

- 2.1 ყველა თანამშრომელს, განურჩევლად, უფლება აქვს შეუერთდეს ან ჩამოაყალიბოს პროფესიული კავშირები თავისი სურვილით და დადოს კოლექტიური ხელშეკრულება.
- 2.2 დამსაქმებელს ღია დამოკიდებულება ექნება პროფკავშირების მიერ განხორციელებული აქტივობების და მათი ორგანიზაციული საქმიანობის მიმართ.
- 2.3 დაუშვებელია თანამშრომელთა წარმომადგენლების დისკრიმინაცია და მათთვის ხელმისაწვდომი იქნება სამუშაო ადგილზე თავიანთი წარმომადგენლობითი ფუნქციების განხორციელება.
- 2.4 თუ გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური გარიგების დადების უფლება კანონით არის შეზღუდული, დამქირავებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს და არ შეაფერხოს დამოუკიდებელი და თავისუფალი გაერთიანებისა და კოლექტიური ხელშეკრულების დადების პარალელური საშუალებების განვითარება.

3. სამუშაო პირობები არის უსაფრთხო და ჰიგიენური

- 3.1 უზრუნველყოფილი იქნება უსაფრთხო და ჰიგიენური სამუშაო გარემო მრეწველობის დარგის შესახებ შესაბამისი ცოდნისა და კონკრეტული საფრთხეების გათვალისწინებით. სათანადო ზომები იქნება მიღებული სამუშაოს განხორციელების დროს ან მასთან დაკავშირებული უბედური შემთხვევების და ჯანმრთელობის დაზიანების თავიდან აცილების მიზნით სამუშაო გარემოში არსებული საფრთხეების მინიმუმამდე დაყვანის გზით, რამდენადაც ეს გონივრულად განხორციელებადია.
- 3.2 თანამშრომლები რეგულარულად გაივლიან გადამზადების კურსს ჯანდაცვასა და უსაფრთხოებაში და ასეთი ტრენინგი განმეორებით ჩატარდებათ ახალ ან სხვა თანამდებობაზე გადაყვანილ თანამშრომლებს.
- 3.3 უზრუნველყოფილი იქნება სუფთა საპირფარეო და სასმელი წყალი და საჭიროების შემთხვევაში საკვების შესანახად საჭირო სანიტარული საშუალებები.





- 3.4 თანამშრომელთა საცხოვრებელი, საჭიროების შემთხვევაში, იქნება სუფთა, უსაფრთხო და დააკმაყოფილებს თანამშრომლების ძირითად საჭიროებებს.
- 3.5 კომპანია, რომელიც ამ კოდექსს იცავს, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებულ პასუხისმგებლობას დააკისრებს უფროსი მენეჯმენტის წარმომადგენელს.

4. გარემოსდაცვითი მოთხოვნები

- 4.1 Primark-ს სურს გარემოს დაცვასთან დაკავშირებული თავისი ვალდებულება გაიზიარონ მომწოდებლებმა, რომელთა პრაქტიკა შეესაბამება სათანადო გარემოსდაცვით სტანდარტებს.

5. ბავშვთა შრომა არ გამოიყენება

- 5.1 დაუშვებელია ბავშვთა შრომის გამოყენება.
- 5.2 კომპანიები შეიმუშავენ ან ჩაერთვებიან და საკუთარ წვლილს შეიტანენ იმ პოლიტიკისა და პროგრამების შემუშავებაში, რომლებიც ითვალისწინებს ბავშვთა შრომაში ჩართული ბავშვისათვის საშუალების მიცემას, მიიღოს, ხარისხიანი განათლება სანამ ბავშვია. „ბავშვი“ და „ბავშვთა შრომა“ განმარტებულია დანართებში.
- 5.3 დაუშვებელია ბავშვების და 18 წლამდე ახალგაზრდების დასაქმება ღამის ცვლაში ან სახიფათო პირობებში.
- 5.4 ეს პოლიტიკა და პროცედურები შესაბამისობაში უნდა იყოს საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის შესაბამისი სტანდარტების დებულებებთან.

6. საარსებო მინიმუმის ანაზღაურება

- 6.1 სტანდარტული სამუშაო კვირის ხელფასი და სარგებელი უნდა აკმაყოფილებდეს მინიმუმ ეროვნულ სამართლებრივ სტანდარტებს ან შესაბამისი მრეწველობის სფეროს საორიენტაციო სტანდარტებს, რომელიც უფრო მაღალია. ნებისმიერ შემთხვევაში ხელფასი ყოველთვის უნდა იყოს საკმარისი ძირითადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და გარკვეული განკარგვადი შემოსავლის უზრუნველსაყოფად.
- 6.2 სანამ მუშაობას შეუდგებიან, ყველა თანამშრომელს მიეწოდება წერილობითი და გასაგები ინფორმაცია ხელფასთან დაკავშირებით მათი სამუშაო პირობების შესახებ და დეტალური ინფორმაცია ხელფასების შესახებ კონკრეტული ანაზღაურების პერიოდთან დაკავშირებით ყოველი ანაზღაურებისას.





6.3 დაუშვებელია ხელფასის დაქვითვის, როგორც დისციპლინური ზომის გამოყენება. ასევე დაუშვებელია ხელფასიდან რაიმე თანხის დაქვითვა, რაც არ არის გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით, თანამშრომლის მკაფიო ნებართვის გარეშე. ყველა დისციპლინური ღონისძიება აღირიცხება.

7. დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები

7.1 სტანდარტული სამუშაო კვირის ხელფასი და სარგებელი უნდა აკმაყოფილებდეს მინიმუმ ეროვნულ სამართლებრივ სტანდარტებს ან შესაბამისი მრეწველობის სფეროს საორიენტაციო სტანდარტებს, რომელიც უფრო მაღალია. ნებისმიერ შემთხვევაში ხელფასი ყოველთვის უნდა იყოს საკმარისი ძირითადი საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და გარკვეული განკარგვადი შემოსავლის უზრუნველსაყოფად.

7.2 სტანდარტული სამუშაო საათები, გარდა ზეგანაკვეთურისა, განისაზღვრება ხელშეკრულებით და არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს.*

7.3 ყველა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება ნებაყოფლობითია. ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები გამოყენებულ უნდა იქნეს პასუხისმგებლობით და მხედველობაში იქნეს მიღებული: ინდივიდუალური თანამშრომლის და მთელი სამუშაო ძალის მიერ შესრულებული სამუშაოს მოცულობა, სიხშირე და ნამუშევარი საათები. ის არ გამოიყენება რეგულარული სამუშაოს ჩანაცვლების მიზნით. ზეგანაკვეთური სამუშაო საათები ყოველთვის ანაზღაურდება მაღალი განაკვეთით, რომელიც რეკომენდირებულია, რომ რეგულარული სახელფასო განაკვეთის არანაკლებ 125%-ს შეადგენდეს.

7.4 7 დღის განმავლობაში ნამუშევარი საათების, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების, ჯამური ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 60 საათს 7.5 პარაგრაფში - აღნიშნული გამონაკლისი შემთხვევების გარდა.

7.5 სამუშაო საათების, მათ შორის ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების, ჯამური ოდენობა შეიძლება აღემატებოდეს 60 საათს 7 დღიან პერიოდში მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, როდესაც დაკმაყოფილებულია ყველა ქვემოთ ჩამოთვლილი პირობა:

- ნებადართულია ეროვნული კანონმდებლობით;
- ნებადართულია კოლექტიური ხელშეკრულებით, რომელიც ნებაყოფლობითაა შეთანხმებული დასაქმებულთა ორგანიზაციასთან, რომელიც სამუშაო ძალის წარმოადგენს მნიშვნელოვანი ნაწილია;
- სათანადო უსაფრთხოების ზომები დაცულია თანამშრომლების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის მიზნით;

და





დასაქმებულს შეუძლია იმის დამტკიცება, რომ არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, როგორცაა მოულოდნელი წარმოების პიკი, უბედური ან გადაუდებელი შემთხვევა.

7.6 თანამშრომლებს ექნებათ მინიმუმ 1 დასვენების დღე ყოველ 7 დღეში ერთხელ ან სადაც დაშვებულია ადგილობრივი კანონმდებლობით, 2 დასვენების დღე ყოველ 14 დღეში ერთხელ.

*საერთაშორისო სტანდარტებით რეკომენდირებულია სტანდარტული სამუშაო საათების (ზეგანაკვეთური სამუშაო საათების გარდა) თანდათან შემცირება საჭიროების შემთხვევაში კვირაში 40 საათამდე საათების შემცირების პროპორციულად თანამშრომელთა ხელფასების შემცირების გარეშე.

8. დისკრიმინაცია აკრძალულია

8.1 დისკრიმინაცია აკრძალულია რასის, სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, რელიგიის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სქესის, ოჯახური მდგომარეობის, სქესობრივი ორიენტაციის, კავშირის წევრობის ან პოლიტიკური კუთვნილების ნიშნით თანამშრომლების დაქირავების, ანაზღაურების გადახდის, ტრენინგზე ხელმისაწვდომობის, დაწინაურების, ხელშეკრულების შეწყვეტის ან გათავისუფლებისას.

9. უზრუნველყოფილია რეგულარული სამუშაო

9.1 რამდენადაც შესაძლებელია, სამუშაოს შესრულება უნდა ხორციელდებოდეს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკით დადგენილი აღიარებული შრომითი ურთიერთობების საფუძველზე.

9.2 დაუშვებელია შრომითი ან სოციალური უსაფრთხოების კანონმდებლობითა და რეგულარული შრომითი ურთიერთობებიდან წარმოშობილი რეგულაციებით გათვალისწინებული დასაქმებულის მიმართ არსებული ვალდებულებებისგან თავის არიდება, მომსახურების ხელშეკრულების, ქვეკონტრაქტის ან სახლიდან გაუსვლელად სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული შეთანხმების ან სწავლების სქემების გამოყენების მეშვეობით, რა შემთხვევაშიც არ არსებობს უნარების გადაცემის ან რეგულარული სამუშაოს გაწევის რეალური მიზანი. ასევე დაუშვებელია ასეთი ვალდებულებების თავიდან აცილება ვადიანი კონტრაქტების ხშირი გამოყენებით.





10. დაუშვებელია სასტიკი ან არადამიანური მოპყრობა

10.1 დაუშვებელია ფიზიკური შეურაცხყოფა ან დასჯა, ფიზიკური შეურაცხყოფის მუქარა, სექსუალური ან სხვა სახის შევიწროვება, და სიტყვიერი შეურაცხყოფა ან დაშინების სხვა ფორმების გამოყენება.

11. კანონიერი მოთხოვნები

11.1 Primark მოწოდებულია უზრუნველყოს სრული შესაბამისობა კანონმდებლობასა და რეგულაციებთან თითოეული შესყიდვის ადგილას, სადაც Primark ახორციელებს საქმიანობას და წინასწარი შეცნობით არ დაარღვევს ასეთ კანონმდებლობას ან რეგულაციას.

11.2 Primark წინასწარი შეცნობით არ გამოიყენებს მომწოდებლებს, რომლებიც არღვევენ მოქმედ კანონმდებლობასა და რეგულაციებს.

12. დაუშვებელია შემწყნარებლობა ქრთამის ან კორუფციის მიმართ

12.1 მკაცრად აკრძალულია ქრთამის, მათ შორის ხელშეწყობის საფასურის შეთავაზება, მიცემა, გადახდა, მოთხოვნა ან მიღება. ქრთამი გულისხმობს ნებისმიერი სახის საჩუქრის, გასამრჯელოს, ჯილდოს ან უპირატესობის მიცემას ან შეთავაზებას ბიზნესით დაკავებული პირისთვის ან სახელმწიფო მოხელისთვის კომერციული უპირატესობის მისაღებად ან შესანარჩუნებლად ან მიმღების წასაქებებლად ან დაჯილდოების მიზნით, რათა განახორციელოს არასათანადო ქმედება, ქრთამი ასევე გულისხმობს მიმღების მიერ სარგებლის არასათანადოდ მიღებას. ქრთამად შეიძლება ასევე ჩაითვალოს ქრთამის შეთავაზება ან მიცემა მესამე მხარის მიერ მაგალითად აგენტის, წარმომადგენლის ან შუამავლის მეშვეობით.

ქრთამის რამდენიმე მაგალითი მოცემულია ქვემოთ. ეს არ წარმოადგენს ამომწურავ ჩამონათვალს:

- საჩუქრები ან მგზავრობის ხარჯები
- კომპანიის მომსახურებების, ობიექტების ან ქონების უსასყიდლოდ გამოყენება;
- ნაღდი ფულით გადახდა;
- სესხები, სესხის გარანტიები ან სხვა კრედიტი;
- პოტენციური მომხმარებლის / საჯარო ან სახელმწიფო მოხელის ოჯახის წევრისთვის სარგებლის მიცემა, როგორცაა სასწავლო სტიპენდიები ან სამედიცინო მომსახურება;





- ქვეკონტრაქტორად ისეთი პირის ჩართვა რომელიც დაკავშირებული იყო ძირითადი კონტრაქტის დადებამდე ჩართულ რომელიმე პირთან. პოტენციური მომხმარებლის/საჯარო ან სახელმწიფო მოხელის ოჯახის წევრის მფლობელობაში არსებული ადგილობრივი კომპანიის ჩართვა.

12.2 ხელშეწყობის საფასური არის სახელმწიფო მოხელის მიერ მოთხოვნილი მცირე გასამრჯელო ან გადასახადი ჩვეულებრივი სახელმწიფო მოქმედების დასაჩქარებლად (მაგალითად, ვიზის გაცემა ან განბაჟება). ასეთი თანხების გადახდა მკაცრად აკრძალულია.

12.3 მომწოდებლები, წარმომადგენლები და მათი დასაქმებულები უნდა მოქმედებდნენ ყველა მოქმედი მექრთამეობის საწინააღმდეგო და ანტიკორუფციული კანონის დაცვით. როდესაც ასეთი მექრთამეობის საწინააღმდეგო ან ანტიკორუფციული კანონმდებლობა არ არსებობს ან გაერთიანებული სამეფოს 2010 წლის მექრთამეობის საწინააღმდეგო აქტით განსაზღვრულ სტანდარტებთან შედარებით ნაკლები სტანდარტია დადგენილი, მომწოდებლებმა, წარმომადგენლებმა და მათმა თანამშრომლებმა უნდა იმოქმედონ 2010 წლის ბრიტანეთის მექრთამეობის საწინააღმდეგო აქტის შესაბამისად.

12.4 მომწოდებლებსა და წარმომადგენლებს უნდა გააჩნდეთ თავიანთი მექრთამეობის საწინააღმდეგო და ანტიკორუფციული პროცედურები თანამშრომლების ან მათ საქმიანობასთან დაკავშირებული პირების მიერ მექრთამეობასთან ან კორუფციასთან დაკავშირებული დანაშაულის ჩადენის პრევენციის მიზნით. მომწოდებლები და წარმომადგენლები სათანადოდ დანერგავენ ამ პროცედურებს თავიანთ საქმიანობაში და რეგულარულად გადახედავენ მათ, ეფექტურად მუშაობის უზრუნველსაყოფად.





13. დანართი „ა“ ტერმინთა განმარტებები

ბავშვი

ნებისმიერი პირი რომელსაც ჯერ 15 წლის ასაკისთვის არ მიუღწევია თუკი ადგილობრივი კანონმდებლობით დადგენილი სამუშაოზე მიღების ან სავალდებულო სასკოლო განათლების დამთავრების მინიმალური ასაკი არ აღემატება ამ ასაკს, ამ შემთხვევაში უფრო მაღალი ასაკი გამოიყენება. თუმცა, თუ ადგილობრივი კანონმდებლობით დადგენილი მინიმალური ასაკი 14 წელია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 138-ე კონვენციის მიხედვით განვითარებადი ქვეყნების გამონაკლისების თანახმად, უფრო დაბალი ასაკი გამოიყენება.

ახალგაზრდა

ნებისმიერი თანამშრომელი, რომლის ასაკი აღემატება ზემოთ განსაზღვრული ბავშვის ასაკს და არ შესრულებია 18 წელი.

ბავშვთა შრომა

ზემოთ ჩამოთვლილი განმარტებებით განსაზღვრულ ასაკზე უმცროსი ბავშვის ან ახალგაზრდის მიერ შესრულებული ნებისმიერი სამუშაო, რომელიც არ არის შესაბამისობაში საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის შესაბამისი სტანდარტების დებულებებთან და ნებისმიერი სამუშაო, რომელიც სავარაუდოდ სახიფათოა ან აფერხებს ბავშვის ან ახალგაზრდის მიერ განათლების მიღებას ან საზიანოა ბავშვის ან ახალგაზრდის ჯანმრთელობის, ფიზიკური, გონებრივი, სულიერი, მორალური ან სოციალური განვითარებისთვის.

