



*Kodeks ponašanja
dobavljača*

PRIMARK®



Kodeks ponašanja dobavljača

1. ZAPOSLENJE JE SLOBODNO IZABRANO

- 1.1 Nema prinudnog ili obaveznog rada u bilo kom obliku, uključujući dužnički, prodati ili zatvorski rad.
- 1.2 Od radnika se ne zahteva da polože „depozite“ ili identifikacione dokumente kod svog poslodavca i slobodno mogu da napuste poslodavca nakon odgovarajućeg otkaznog roka.

2. POŠTUJE SE SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

- 2.1 Radnici bez ikakvih razlika imaju pravo da se učlanjuju u sindikate ili samostalno formiraju sindikate, kao i da kolektivno pregovaraju.
- 2.2 Poslodavac zauzima otvoren stav prema delovanju sindikata i njihovim organizacionim aktivnostima.
- 2.3 Predstavnici radnika nisu diskriminisani i mogu da izvršavaju svoje predstavničke funkcije na radnom mestu.
- 2.4 Tamo gde je pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja ograničeno zakonom, poslodavac ne ometa nego olakšava razvoj paralelnih načina nezavisnog i slobodnog udruživanja i pregovaranja.

3. USLOVI RADA SU BEZBEDNI I HIGIJENSKI

- 3.1 Biće pruženo bezbedno i higijensko radno okruženje u skladu sa nivoom znanja u vrsti delatnosti i imajući u vidu moguće posebne opasnosti. Biće preduzeti odgovarajući koraci da se spreče udesi i povrede zdravlja koje bi proistekle iz rada, bile s njim povezane ili nastale tokom rada, svođenjem na najmanju meru, koliko je to moguće, uzroka opasnosti svojstvenih radnom okruženju.
- 3.2 Radnici će imati redovnu i evidentiranu obuku u zaštiti na radu a takva obuka će se ponavljati za nove radnike ili radnike premeštene na nova radna mesta.
- 3.3 Biće obezbeđen pristup čistim prostorijama toaleta i vodi za piće i, ako je potrebno, sanitarnim prostorijama za čuvanje hrane.
- 3.4 Smeštaj, kada je obezbeđen, biće čist, bezbedan, i zadovoljavaće osnovne potrebe radnika.
- 3.5 Kompanija koja nadgleda primenu kodeksa zadužice za zaštitu na radu jednog višeg predstavnika uprave.

4. USLOVI U POGLEDU ŽIVOTNE SREDINE

- 4.1 Primark želi da deli svoju privrženost životnoj sredini sa dobavljačima čija je praksa usklađena sa primenjivim standardima zaštite životne sredine.





5. NEĆE SE KORISTITI DEČJI RAD

- 5.1 Neće se zapošljavati deca.
- 5.2 Kompanije će razvijati ili će učestvovati i doprinostiti razvijanju propisa i programa koji obezbeđuju prelazak svakog deteta za koje se utvrdi da je obavljalo dečiji rad na kvalitetno obrazovanje i njegovo pohađanje dok je god dete; "dete" i "dečiji rad" su definisani u prilogu.
- 5.3 Deca i mlade osobe ispod 18 godina neće se zapošljavati na noćnom radu ili radu pod opasnim uslovima.
- 5.4 Ove mere i postupci biće usklađene sa odredbama odgovarajućih standarda Međunarodne organizacije rada (MOR).

6. ISPLAĆIVAĆE SE DOVOLJAN PRIHOD ZA ŽIVOT

- 6.1 Plate i naknade koji se isplaćuju za standardnu radnu nedelju zadovoljavaju u najmanju ruku državne zakonske standarde ili reperne standarde delatnosti, šta god od toga je veće. U svakom slučaju zarade moraju da budu dovoljne za osnovne potrebe i da obezbede izvestan diskrecioni dohodak.
- 6.2 Svi radnici će dobiti razumljive informacije u pisanom obliku o uslovima svog zaposlenja u vezi dnevnicama pre nego što stupe u radni odnos i detaljne informacije o dnevnicama za plaćeni period svaki put kada im se isplaćuje zarada.
- 6.3 Neće se dozvoliti odbijanje od dnevnicama kao disciplinska mera niti će se bez izričitog odobrenja radnika o kome se radi dozvoliti bilo kakvo odbijanje od dnevnicama koje ne predviđa državni zakon . Sve disciplinske mere biće zabeležene.





7. Radno vreme nije prekomerno

- 7.1 Radno vreme mora biti usklađeno sa nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i odredbama od 7.2 do 7.6 u nastavku, šta god od toga daje veću zaštitu radnicima. Odredbe 7.2 do 7.6 su zasnovane na međunarodnim standardima o radu.
- 7.2 Standardno radno vreme, isključujući prekovremeni rad, biće definisano ugovorom, ugovorom i neće prekoračivati 48 sati nedeljno*
- 7.3 Svi prekovremeni radni sati će biti dobrovoljni. Prekovremeni rad će se koristiti odgovorno, uzimajući u obzir sve sledeće: obim, učestalost i sati rada pojedinačnog zaposlenog i radne snage kao celine. Neće se koristiti za zamenu redovnog zaposlenja. Prekovremeni radni će uvek biti kompenzovani pri premijum stopi, za koju je preporučeno da ne bude manja od 125% od redovne stope plate.
- 7.4 Ukupno radno vreme, uključujući prekovremene radne sate, tokom bilo kog perioda od 7 dana neće prekoračiti 60 sati, osim gde je to pokriveno klauzulom 7.5 u nastavku.
- 7.5 Ukupno radno vreme, uključujući prekovremene radne sate, može da prekorači 60 sati u bilo kom periodu od 7 dana samo u izvanrednim okolnostima gde su ispunjeni svi uslovi navedeni u nastavku:
- dozvoljeno je nacionalnim zakonom;
 - dozvoljeno je kolektivnim ugovorom koji je slobodno pregovaran sa radničkom organizacijom koja predstavlja značajan deo radne snage;
 - preduzete su odgovarajuće mere zaštite kako bi se zaštitili zdravlje i bezbednost radnika; i
 - poslodavac može da demonstrira da su primenjene izvanredne okolnosti kao što je neočekivani maksimumi u proizvodnji, nezgode ili hitni slučajevi.
- 7.6 Radnici će dobiti najmanje jedan slobodan dan u svakom periodu od 7 dana ili, gde je to dozvoljeno nacionalnim zakonodavstvom, 2 dana slobodno u svakom periodu od 14 dana.*

**Međunarodni standardi preporučuju progresivno smanjenje standardnog radnog vremena (isključujući prekovremene sate), kada je odgovarajuće, na 40 sati nedeljno, bez smanjenja plate radnika tokom smanjenja trajanja radnog vremena*

8. NE PRIMENJUJE SE DISKRIMINACIJA

- 8.1 Ne postoji diskriminacija u zapošljavanju, isplati naknada, pristupu obuci, unapređenju, prekidu radnog odnosa ili odlasku u penziju na osnovu rase, kaste, nacionalnog porekla, veroispovesti, starosti, invaliditeta, pola, bračnog statusa, seksualne orijentacije te pripadanja sindikatu ili političkim grupacijama.





9. OBEZBEĐEN JE STALAN RADNI ODNOS

- 9.1 Koliko god je moguće, obavljeni rad mora da bude u okviru priznatog radnog odnosa koji je ustanovljen u skladu s državnim zakonom i praksom.
- 9.2 Obaveze prema zaposlenicima u skladu sa zakonom o radu ili zakonom o socijalnoj bezbednosti i propisima koji proističu iz stalnog radnog odnosa neće biti zaobiđeni radom pod ugovorom, pod-ugovaranjem, ili radom kod kuće, ili preko šema šegrtovanja gde ne postoji prava namera podele veština ili zasnivanja stalnog radnog odnosa, niti će te obaveze biti izbegnute preteranom upotrebom ugovora sa utvrđenim ugovornim rokom.

10. NIJE DOZVOLJENO NIKAKVO GRUBO ILI NEHUMANO POSTUPANJE

- 10.1 Fizičko zlostavljanje ili disciplina, pretnja fizičkim zlostavljanjem, seksualnim ili drugim vrstama uznemiravanja i verbalnog zlostavljanja ili drugim vrstama zastrašivanja biće zabranjeni.

11. ZAKONSKI USLOVI

- 11.1 Primark je privržen potpunom poštovanju zakona i propisa na svakoj dobavljačkoj lokaciji sa kojom posluje i neće svesno delovati tako da krši bilo koji zakon ili propis
- 11.2 Primark neće svesno koristiti dobavljače koji krše primenjive zakone i propise.





12. NEĆE SE DOPUŠTATI NIKAKVO PODMIĆIVANJE ILI KORUPCIJA

12.1 Nuđenje, plaćanje, zahtevanje ili prihvatanje mita ili protivnagnade, uključujući "podmazivanje", strogo je zabranjeno. Mito može da se sastoji od davanja BILO KAKVOG poklona, nagnade, nagnade ili koristi nekome u poslovnoj sredini ili vladi da bi se stekla ili zadržala komercijalna prednost ili da bi se primalac naveo ili nagnadio za neispravno ponašanje ili tamo gde ne bi bilo ispravno da primalac prihvati korist. Podmićivanje se takođe može vršiti nuđenjem ili davanjem mita preko treće strane, npr. agenta, predstavnika ili posrednika.

U nastavku slede neki primeri mita. Spisak nije iscrpan:

- pokloni ili putni troškovi;
- upotreba usluga, objekata ili imovine kompanije bez nagnade;
- isplate u gotovini;
- krediti, kreditne gancije ili druge pozajmice;
- obezbeđivanje beneficija, kao što je stipendija ili zdravstvene beneficije, članu porodice potencijalnog klijenta/državnom ili vladinom službeniku;
- obezbeđivanje podugovora osobi povezanoj sa nekim ko je uključen u dodeljivanje glavnog ugovora; i
- angažovanje lokalne firme koja je u vlasništvu člana porodice potencijalnog kupca/državnog ili vladinog službenika

12.2 "Podmazivanja" su male isplate ili nagnade koje zahtevaju vladini zvaničnici da bi ubrzali ili olakšali sprovođenje redovnog državnog postupka (kao što je izdavanje vize ili carinjenje). Takve isplate su strogo zabranjene.

12.3 Dobavljači, predstavnici i njihovi zaposleni moraju da se pridržavaju svih primenjivih zakona protiv podmićivanja i korupcije. Ako nijedan takav zakon protiv podmićivanja ili korupcije nije primenjiv, ili ako je njihov standard ispod standarda propisanog u Zakonu Ujedinjenog Kraljevstva protiv podmićivanja iz 2010. godine, dobavljači, predstavnici i njihovi zaposlenici moraju da se pridržavaju Zakona UK protiv podmićivanja iz 2010. godine.

12.4 Dobavljači i predstavnici moraju da imaju ustanovljene procedure protiv korupcije i podmićivanja kako bi se sprečilo da zaposleni ili osobe povezane sa poslovanjem počine prekršaje podmićivanja ili korupcije. Dobavljači i predstavnici će na ispravan način primeniti ove procedure u svom poslovanju i redovno će ih preispitivati kako bi se obezbedila njihova efikasna primena.





13. PRILOG A Definicije

Detete

Svaka osoba ispod 15 godina starosti osim ako lokalni zakon ne utvrđuje stariju dob za rad ili obavezno školovanje, i u tom slučaju primenjuje se starija dob. Međutim ako je po lokalnom zakonu minimalna starost 14 godina u skladu sa izuzecima u zemljama u razvoju prema Konvenciji br. 138 Međunarodne organizacije rada, manja starosna dob biće primenjena.

Mlada osoba

Svaki radnik iznad starosne dobi deteta kako je gore definisano i ispod 18 godina starosti.

Dečiji rad

Svaki rad deteta ili osobe mlađe od godišta navedenog u gornjim definicijama, koji nije u skladu sa odredbama odgovarajućih standarda Međunarodne organizacije rada, i bilo koji rad koji je verovatno opasan ili ometa obrazovanje deteta ili mlade osobe ili je štetan po zdravlje ili fizički, mentalni, duhovni, moralni ili socijalni razvoj deteta ili mlade osobe.

