

ДОДАТОК №5:

КОДЕКС ПРОФЕСІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ПОСТАЧАЛЬНИКІВ

Постачальники, які приймають цей кодекс професійної поведінки, повинні прагнути до постійного вдосконалення в напрямку дотримання встановлених трудових та екологічних стандартів не тільки у своїх компаніях, але й у компаніях своїх постачальників.

ТРУДОВІ СТАНДАРТИ: Трудові стандарти, викладені в цьому Кодексі, базуються на конвенціях Міжнародної організації праці (МОП) та чинному законодавстві України.

1. У трудові відносини вільно вступають:

- Примусова, недобровільна тюремна праця неприпустима.
- Працівники не зобов'язані вносити будь-які «депозити» або документи, що посвідчують особу, у роботодавця і мають право вільно припинити трудові відносини після обґрунтованого повідомлення.

2. Свобода об'єднань і право на колективні переговори повинні поважатися:

- Усі працівники, без винятку, мають право вступати або створювати профспілки за своїм вибором та вести колективні переговори.
- Якщо право на свободу об'єднань і колективних переговорів обмежене законом, роботодавець повинен сприяти, а не перешкоджати розвитку паралельних засобів незалежного і вільного об'єднання і ведення переговорів.
- Роботодавець відкрито ставиться до законної діяльності профспілок. Представники працівників не повинні піддаватися дискримінації і повинні мати простір для виконання своїх функцій представництва на робочому місці.

3. Умови праці безпечні і гігієнічні:

- Повинен бути забезпечений доступ до чистих туалетів і питної води, а також, у разі необхідності, до приміщень для безпечного зберігання продуктів харчування.
- Створюється безпечне та гігієнічне робоче середовище, беручи до уваги переважні знання відповідного сектора економіки та будь-яких конкретних небезпек, пов'язаних з ним. Вживаються належні заходи для запобігання нещасним випадкам і травмам здоров'я, що виникають, пов'язані з роботою або виникають у процесі роботи, шляхом мінімізації, наскільки це можливо, можливих джерел небезпек, властивих виробничому середовищу.
- Доведено, що працівники регулярно проходять навчання з безпеки та гігієни праці, і таке навчання також повторюється для нового або переведеного персоналу.
- Службове житло, якщо воно передбачене, чисте, безпечне і забезпечує задоволення основних потреб співробітників.
- Компанія, що дотримується встановленого стандарту, покладає відповідальність за безпеку та гігієну праці на члена вищого керівництва.

4. Обмеження дитячої праці:

- Постачальники не повинні займатися будь-якою діяльністю, яка суперечить або не відповідає Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) про права дитини.
- Мінімальний вік для прийняття на роботу або на роботу не повинен бути нижчим за вік, встановлений для закінчення обов'язкової шкільної освіти. Зазвичай це не менше 15 років, або 14 років, якщо дозволяє національне законодавство, з вибором максимально можливого віку.

- Усі працівники-підлітки повинні бути захищені від виконання будь-якої роботи, яка може бути небезпечною або заважати їх шкільній освіті або яка може завдати шкоди здоров'ю, фізичному, розумовому, соціальному, духовному або моральному розвитку дитини.
- Дотримуються встановлені законом програми учнівства на робочому місці, а також усі закони та правила, що регулюють програми дитячої праці та учнівства.
- Компанії розробляють або беруть участь у розробці керівних принципів та програм, які надають допомогу кожній дитині, залучений до дитячої праці, щоб вони могли відвідувати та залишатися в якісній освіті до досягнення повноліття.

5. Виплата заробітної плати, що забезпечує проживання:

- Заробітна плата та винагорода, що виплачуються за стандартний робочий тиждень, повинні відповідати принаймні стандартам, встановленим національним законодавством або застосовним до відповідного сектору, залежно від того, який з них вищий. У будь-якому випадку заробітна плата завжди повинна бути досить високою для задоволення основних життєвих потреб, а також дозволяти працівникові інвестувати, відкладати або витратити певну частину виплаченої заробітної плати.
- Перед прийняттям на роботу всім працівникам повинна бути надана письмова та зрозуміла інформація про умови оплати праці, а також детальна інформація про заробітну плату за відповідний період оплати праці, завжди до встановленого терміну.
- Відрахування із заробітної плати як дисциплінарний захід не дозволяються, а також не дозволяються будь-які відрахування із заробітної плати, не передбачені національним законодавством, без явної та інформованої згоди відповідного працівника.
- Всі дисциплінарні заходи повинні бути належним чином зафіксовані.

6. Робочий час не повинен бути надмірним:

- Робочий час визначається відповідно до національного законодавства та стандартних зразків у відповідному секторі економіки, залежно від того, який забезпечує більший захист працівника.
- Ні за яких обставин працівники не повинні регулярно працювати більше 48 годин на тиждень і повинні мати принаймні один вихідний день на тиждень (7 днів поспіль).
- Понаднормова робота є добровільною, не перевищує 12 годин на тиждень, не вимагається регулярно і завжди компенсується сумою, виходячи із середньої заробітної плати працівника.

7. Відсутня дискримінація:

- Не повинно бути дискримінації при наборі на роботу, оплаті праці, доступі до навчання, просуванні по службі, припиненні трудових відносин або виходу на пенсію за ознакою раси, соціального класу, національності, етнічної приналежності, релігії, віку, інвалідності, статі, сімейного стану, сексуальної орієнтації, членства в профспілках або політичної приналежності.

8. Регулярне працевлаштування забезпечується:

- Робота повинна, наскільки це можливо, виконуватися на основі визнаної форми трудових відносин, встановленої національним законодавством і практикою.
- Зобов'язання по відношенню до працівників, що впливають з трудового та іншого законодавства про соціальне забезпечення і пов'язані з регулярними трудовими відносинами, не можуть бути обійдені шляхом укладення

контрактів, відмінних від відповідних трудових договорів, або через схеми учнівства, коли немає справжнього наміру надавати навички або регулярну зайнятість і їх неможливо обійти ані надмірне використання строкових трудових договорів.

9. Не допускається жорстоке або нелюдське поводження:

- Фізичне насильство або покарання, загроза фізичного насильства, сексуальні або інші домагання, словесні образи або інші форми залякування заборонені.

ДІЛОВА ПОВЕДІНКА

- а) Поведінка постачальника не повинна порушувати основні права передбачуваних одержувачів.
- б) Постачальник не повинен брати участь у:
 - а. Виробництво зброї
 - б. продаж зброї урядам, які систематично порушують права своїх громадян; або в районах, де має місце внутрішній збройний конфлікт або висока напруженість; або якщо продаж зброї може загрожувати регіональному миру та безпеці.

ПІДСТАВИ ВИКЛЮЧЕННЯ

- а) Постачальники не повинні брати участь у будь-якій корупційній, шахрайській, таємній або примусовій діяльності.
- б) Постачальники не можуть бути банкрутами, ліквідованими або в ситуації, коли їх справи знаходяться у веденні судів, не мають угоди зі своїми кредиторами, припиняють свою господарську діяльність, стають об'єктом судових розглядів, пов'язаних з цими питаннями, або знаходяться в будь-якій аналогічній ситуації, що виникає в результаті аналогічної процедури, передбаченої національними законами або правилами.
- с) Постачальники не можуть бути засуджені остаточним рішенням (рішенням із силою *res judicata*) за правопорушення, пов'язане з професійною поведінкою.
- д) Постачальники в минулому не були винні в серйозних професійних порушеннях, доведених будь-якими законними способами.
- е) Постачальники повинні мати виконані свої зобов'язання, пов'язані зі сплатою внесків на соціальне страхування або сплатою податків відповідно до правових положень країни, в якій вони діють, або країни, де контракт повинен бути виконаний.
- ф) Постачальники не можуть бути суб'єктом остаточного рішення (рішення з ефектом *res judicata*) за шахрайство, корупцію, участь у злочинній групі або будь-яку іншу незаконну діяльність, що завдає шкоди фінансовим інтересам клієнта або донорів.

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Договір не може бути укладений з постачальниками, які під час проведення тендеру, пов'язаного з цим договором:

- підлягають будь-якому конфлікту інтересів
- вони винні в наданні інформації, необхідної іншою Договірною Стороною як умова участі в тендері, або взагалі не надали таку інформацію;

- знаходяться в одній з ситуацій, що виправдовують їх виключення (докладніше про це див. розділ "ПРИЧИНИ ВИКЛЮЧЕННЯ ").

ЕКОЛОГІЧНІ СТАНДАРТИ: Як мінімум, постачальники повинні дотримуватися всіх законодавчих та інших законодавчих вимог щодо впливу їх бізнесу на навколишнє середовище. Конкретні стандарти продуктивності є питанням постачальників, але повинні охоплювати, принаймні, наступні сфери:

1. Поводження з відходами:

- Відходи зводяться до мінімуму, а предмети переробляються, коли це можливо. Існують ефективні механізми контролю за забрудненням ґрунту, повітря та води. Існують плани дій на випадок надзвичайних ситуацій для небезпечних матеріалів.

2. Упаковка та папір:

- Необхідно запобігати неналежному та непотрібному використанню матеріалів та використовувати перероблені матеріали, коли це доречно.

3. Охорона природи:

- Процеси і діяльність контролюються і коригуються в міру необхідності для забезпечення захисту обмежених ресурсів, включаючи воду, флору і фауну, а також родючі ґрунти в певних конкретних ситуаціях.

4. Споживання енергії:

- Всі процеси виробництва і постачання, включаючи використання систем опалення, вентиляції, освітлення, інформаційних систем і транспорту, поведінки.