



## Кодекс охраны труда

### Общие положения

Кодекс охраны труда ассоциации FLA устанавливает рабочие стандарты, призванные обеспечить достойные и гуманные условия труда. Положения Кодекса основаны на правилах Международной организации труда и признанных международных стандартах труда.

Присоединившиеся к FLA компании призваны соблюдать все соответствующие и применимые законы и нормы страны, в которой нанимаются рабочие, а также внедрять Кодекс охраны труда в применимых помещениях. При возникновении различий или конфликтов в положениях присоединившимся компаниям рекомендуется придерживаться самых высоких стандартов.

FLA отслеживает соблюдение Кодекса, тщательно проверяя приверженность Критериям соответствия и Принципам контроля. Критерии соответствия устанавливают конкретные требования, касающиеся соблюдения каждого стандарта Кодекса, в то время как Принципы контроля регулируют процедуру оценки соответствия Кодексу. FLA рассчитывает, что присоединившиеся к ней компании будут исправляться в случае несоблюдения стандартов Кодекса и разрабатывать долгосрочные механизмы, гарантирующие дальнейшее соответствие этим стандартам.

FLA предлагает модель сотрудничества, ответственности и прозрачности, и ускоряет положительные изменения в охране труда. Будучи организацией, выступающей за постоянное улучшение условий, FLA стремится стать мировым лидером в области разработки рекомендованных стандартов уважительного и этического отношения к рабочим, а также в сфере пропаганды безопасных для здоровья условий труда, в которых рабочие смогут получать справедливую заработную плату.

ПОЛОЖЕНИЕ КОДЕКСА	ОПИСАНИЕ
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	Работодатели должны принимать и твердо придерживаться правил и условий найма, которые уважают рабочих и как минимум защищают их права в рамках государственных и международных законов и прав социальной защиты и труда.
ОТСУТСТВИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ	В процессе занятости никто не должен подвергаться дискриминации, включая наем, заработную плату, продвижение, дисциплину, освобождение от должности или выход на пенсию, по признакам пола, расовой принадлежности, религии, возраста, ограничения здоровья, сексуальной ориентации, национальности, политических взглядов, принадлежности к социальной группе или этнического происхождения.
ПРЕСЛЕДОВАНИЕ ИЛИ ОСКОРБЛЕНИЕ	К каждому сотруднику необходимо относиться с уважением. Никто из работников не должен подвергаться физическому, сексуальному, психологическому или словесному преследованию или оскорблению.
ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД	Необходимо исключить принудительный труд, включая труд заключенных, рабский труд, подневольный труд или другие формы принудительного труда.
ДЕТСКИЙ ТРУД	Нельзя нанимать рабочих в возрасте до 15 лет или до завершения ими обязательного образования, в зависимости от того, что наступит раньше.
СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЯ В ПРОФСОЮЗЫ И КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ	Работодатели должны принимать и уважать право рабочих на свободу объединения в профсоюзы и коллективные переговоры.
ОХРАНА ТРУДА, БЕЗОПАСНОСТИ И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	Работодатели должны обеспечивать безопасные условия труда, дабы защитить рабочих от несчастных случаев и повреждений, возникающих в результате выполнения сотрудниками своих обязанностей. Работодатели обязаны принимать ответственные меры для уменьшения любого негативного воздействия условий труда на окружающую среду.
РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	Работодателям запрещено принуждать сотрудников работать сверхурочно и дольше, чем предусмотрено законодательством страны, где трудоустроены работники. Стандартная рабочая неделя не должна превышать 48 часов. Работодатели должны предоставлять рабочим как минимум 24 часа непрерывного отдыха в каждый семидневный период. Сверхурочная работа должна вводиться по взаимному согласию. Работодателям запрещено регулярно требовать выполнения сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится по повышенному тарифу. За исключением особых обстоятельств, общее нормативное и сверхурочное время не должно превышать 60 часов в неделю.
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА	Каждый работник имеет право на заработную плату за нормативную рабочую неделю, способную удовлетворить основные потребности и обеспечить определенный дискреционный доход. Как минимум, работодатели должны гарантировать минимальный размер оплаты труда или соответствующую принятую заработную плату – в зависимости от того, что выше. Они должны соблюдать все законодательные требования к зарплате и предоставлять дополнительные выплаты, предусмотренные законом или контрактом. В случаях, когда заработная плата не удовлетворяет основные потребности работника и не обеспечивает дискреционный доход, каждый сотрудник имеет право обратиться в FLA для принятия необходимых действий по прогрессивному повышению уровня зарплаты до необходимого.