



Tiekējo Elgesio

Kodeksas

PRIMARK®



Tiekėjo elgesio kodeksas

1. DARBAS YRA LAISVAI PASIRENKAMAS

- 1.1 Mūsų bendrovėje nėra priverstinio ar nesavanoriško darbo, įskaitant privalomą, prievartinį ar paskirtą kaip bausmę darbą.
- 1.2 Darbuotojų nereikalaujama pateikti „užstato“ ar tapatybės dokumentų darbdaviui. Darbuotojai gali išeiti iš darbdavio įmonės apie savo išėjimą pranešę prieš pagrįstą laiką.

2. GERBIAMA ASOCIACIJŲ LAISVĖ IR TEISĖ Į KOLEKTYVINES DERYBAS

- 2.1 Visi be išimties darbuotojai turi teisę savo nuožiūra prisijungti prie profesinių sąjungų ar sudaryti savo profesines sąjungas ir derėtis kolektyviai.
- 2.2 Darbdavys teigiamai žiūri į profesines sąjungas ir jų organizacinę veiklą.
- 2.3 Darbuotojų atstovai nėra diskriminuojami ir gali laisvai atlikti savo atstovaujamas funkcijas darbo vietoje.
- 2.4 Tais atvejais, kai asociacijų laisvę ir kolektyvinio derėjimosi teisę varžo įstatymai, darbdavys padeda ir netrukdo rasti kitų būdų nepriklausomam ir laisvam asociacijų kūrimui ir derėjimuisi.

3. DARBO SĄLYGOS YRA SAUGIOS IR HIGIENIŠKOS

- 3.1 Atsižvelgiant į apie sektorių turimas žinias ir su juo siejamus pavojus, garantuojama saugi ir higieniška darbo aplinka. Darbdavys įsipareigoja imtis tinkamų priemonių, kad būtų užkirstas kelias nelaimingiems atsitikimams ir sveikatos sužalojimams, kylantiems iš, siejamiems su arba atsirandantiems dėl darbo, iki mažiausio galimo lygio sumažinant, kiek tai pagrįstai įgyvendinama, darbo aplinkai būdingų pavojų priežastis.
- 3.2 Darbuotojai gauna reguliarius ir įrašuose fiksuojamus sveikatos ir saugumo mokymus. Tokie mokymai kartojami naujiems ir pakartotinai paskirtiems darbuotojams.
- 3.3 Darbdavys garantuoja, kad darbuotojai turės sąlygas naudotis švarių tualetų kambariu bei geriamuoju vandeniu ir, jei reikia, higieniška įranga, skirta laikyti maistui.
- 3.4 Jei tai numatyta, apgyvendinimo vietos bus švarios, saugios ir atitiks pagrindinius darbuotojų poreikius.
- 3.5 Bendrovė, laikydamosi Kodekso, vyresniojoje atstovybėje paskiria atstovą, atsakingą už sveikatos ir saugos klausimus.





4. APLINKOS APSAUGOS REIKALAVIMAI

- 4.1 „Primark“ nori pasidalyti įsipareigojimu saugoti aplinką su tiekėjais, kurių praktika atitinka galiojančius aplinkos apsaugos standartus.

5. VAIKŲ DARBAS NEBUS NAUDOJAMAS

- 5.1 Mūsų bendrovėje vaikai įdarbinami nebus.
- 5.2 Bendrovė pati kurs, dalyvaus arba prisidės prie politikos nuostatų ir programų, kurios padeda ir skatina, kad vaikai, surasti dirbantys darbo vietoje, gautų kokybišką išsilavinimą iki tol, kol teisiškai nebebus traktuojami vaikais. Sąvokos „vaikas“ ir „vaikų darbas“ apibrėžiamos prieduose.
- 5.3 Vaikai ir jaunuoliai iki 18 metų nedirba naktį ir pavojingomis sąlygomis.
- 5.4 Šios politikos nuostatos ir ši tvarka atitinka susijusias TDO standartų nuostatas.

6. MOKAMAS PRAGYVENIMĄ UŽTIKRINANTIS DARBO UŽMOKESTIS

- 6.1 Darbo užmokestis ir išmokos, mokamos už standartinę darbo savaitę, mažų mažiausiai atitinka nacionalinės teisės arba sektoriaus gairių standartus, priklausomai nuo to, kuriuose numatytas darbo užmokestis yra didesnis. Bet kuriuo atveju darbo užmokestis turi būti toks, kad būtų patenkinti pagrindiniai darbuotojo poreikiai ir kad jis gautų pajamų, kurias galėtų panaudoti savo nuožiūra.
- 6.2 Visiems darbuotojams iki tol, kol jie įdarbinami, pateikiama raštiška ir suprantama informacija apie jų įdarbinimo sąlygas darbo užmokesčio atžvilgiu ir apie jų darbo užmokesčio detales prieš susijusį mokėjimo laikotarpį kiekvieną kartą, kai darbo užmokestis yra išmokamas.
- 6.3 Atskaitymai iš darbo užmokesčio kaip drausminė priemonė yra neleidžiami. Taip pat neleistina atlikti atskaitymų iš darbo mokesčio be aiškaus susijusio darbuotojo leidimo, išskyrus atvejus, kai tai numato įstatymai. Visos drausminės priemonės turi būti fiksuojamos įrašuose.





7. NEVIRŠYTOS DARBO VALANDOS

- 7.1 Darbo valandos turi atitikti valstybinius įstatymus, kolektyvinius susitarimus ir toliau pateiktas 7.2–7.6 punktų nuostatas, atsižvelgiant į tai, kas darbuotojams suteikia didesnę apsaugą. 7.2–7.6 punktų nuostatos pagrįstos tarptautiniais darbo standartais.
- 7.2 Standartinės darbo valandos, išskyrus viršvalandžius, apibrėžiamos sutartimi ir neturi viršyti 48 valandų per savaitę*.
- 7.3 Visos viršvalandžių valandos turi būti savanoriškos. Viršvalandžiai turi būti naudojami atsakingai, atsižvelgiant į šiuos dalykus: pavienių darbuotojų ir darbo jėgos, kaip visumos, darbo apimtį, dažnumą ir išdirbtas valandas. Jie nebus naudojami įprastam darbui pakeisti. Už viršvalandžių valandas visada atlyginama taikant didžiausią tarifą, kuris, kaip rekomenduojama, turi būti ne mažesnis nei 125 % įprasto darbo užmokesčio tarifo.
- 7.4 Bendras išdirbtų valandų skaičius, įskaitant viršvalandžius, per bet kurį 7 dienų laikotarpį negali viršyti 60 valandų, išskyrus atvejus, kai taikomas toliau pateiktas 7.5 punktas.
- 7.5 Išskirtinėmis aplinkybėmis bendras darbo valandų skaičius, įskaitant viršvalandžius, bet kuriuo 7 dienų laikotarpiu gali viršyti 60 valandų, kai tenkinamos visos šios sąlygos:
- to nedraudžia valstybinis įstatymas;
 - to nedraudžia kolektyvinė sutartis, kuri laisvai suderinta su darbuotojų organizacija, atstovaujanti žymų darbuotojų skaičių;
 - imtasi tinkamų apsaugos priemonių darbuotojų sveikatai ir saugai apsaugoti; ir
 - darbdavys gali įrodyti, kad taikomos išskirtinės aplinkybės, pvz., netikėtai išaugusios gamybos poreikis, nelaimingi atsitikimai arba skubūs atvejai.
- 7.6 Kiekvienu 7 dienų laikotarpiu darbuotojams suteikiama bent vienas laisvadienis arba, kai nedraudžia valstybinis įstatymas, 2 laisvadieniai kiekvienu 14 dienų laikotarpiu.*

**Tarptautiniuose standartuose rekomenduojama pažangiai sumažinti standartinių darbo valandų (išskyrus viršvalandžius) skaičių (kai taikytina) iki 40 valandų per savaitę – sumažinant darbo valandų skaičių, tačiau nesumažinant darbuotojų atlyginimų.*

8. DISKRIMINACIJA NETOLERUOJAMA

- 8.1 Bendrovėje netoleruojama diskriminacija samdant, mokant darbo užmokestį, teikiant mokymus, paaukštinant pareigose, nutraukiant darbo sutartį ar išleidžiant darbuotoją į pensiją rasės, socialinės padėties, kilmės, religijos, amžiaus, neįgalumo, lyties, šeiminės padėties, lytinės orientacijos, priklausymo profesinei sąjungai ar politinių pažiūrų pagrindu.

9. SUTEIKIAMAS NUOLATINIS ĮDARBINIMAS

- 9.1 Ten, kur įmanoma, darbas turi būti atliekamas pripažintų įdarbinimo santykių pagrindu, įtvirtintu nacionalinėje teisėje ir praktikoje.





- 9.2 Įsipareigojimų darbuotojams pagal darbo ir socialinės apsaugos įstatymus ir reglamentus, kylančius iš nuolatinių darbo santykių, nebus vengiama pasitelkiant tik darbo sutarties sudarymą (angl. labour-only contracting), sudarant subrangos sutartis arba darbo namuose susitarimus, taikant praktikos schemas, kai nėra realaus ketinimo perduoti įgūdžius ar suteikti nuolatinį įdarbinimą. Taip pat minėtų įsipareigojimų nebus vengiama piktnaudžiaujant terminuotosiomis darbo sutartimis.

10. NELEIDŽIAMAS JOKS GRUBUS AR NEHUMANIŠKAS ELGESYS

- 10.1 Bendrovėje draudžiamas fizinis smurtas arba bausmės, fizinio smurto taikymas, seksualinis ar kitoks priekabiavimas, žodinis užgauliojimas ar kitos bauginimo formos.

11. TEISINIAI REIKALAVIMAI

- 11.1 „Primark“ yra įsipareigojusi visapusiškai laikytis įstatymų ir reglamentų kiekvienoje prekybos vietoje, kur „Primark“ atlieka savo veiklą, ir sąžiningai nepažeis tokių įstatymų ir reglamentų nuostatų.
- 11.2 „Primark“ sąžiningai nesamdyt tiekėjų, kurie pažeidžia galiojančius įstatymus ir reglamentus.

12. PAPIRKINĖJIMAS IR KORUPCIJA NEBUS TOLERUOJAMI

- 12.1 Kyšio ar dėkingumo mokesčio, įskaitant kyšius už viešąją paslaugą, siūlymas, mokėjimas, priėmimas ar tarpininkavimas jį siūlant, mokant, priimant yra griežtai draudžiamas. Kyšis apima BET KOKIOS dovanos, atlygio, kompensacijos arba pirmenybės davimą arba siūlymą verslo ar valstybinės institucijos atstovui, kad būtų gautas arba išlaikytas komercinis pranašumas, būtų paskatinta arba būtų atsidėkota gavėjui už netinkamą elgesį; taip pat atvejai, kai gavėjui priimti premiją būtų netinkama. Kyšininkavimu taip pat laikomas kyšio siūlymas ar davimas, kai jį atlieka arba jis atliekamas per trečiąją šalį, pvz., atstovą, įgaliotinį ar tarpininką.

Keli galimų kyšių pavyzdžiai pateikiami toliau. Sąrašas nėra baigtinis.

- Dovanos ar kelionės išlaidos
- Nekompensuojamas naudojimas bendrovės paslaugomis, įrenginiais ar nuosavybe
- Mokėjimai grynaisiais pinigais
- Paskolos, paskolų garantijos ar kiti kreditai
- Privilegijos, pvz., stipendijos mokslui ar sveikatos priežiūros lengvatų teikimas galimo kliento / viešojo ar valstybės pareigūno šeimos nariui
- Antrinių rangos sutarčių teikimas asmeniui, susijusiam su asmeniu, įtrauktu į pagrindinės sutarties sudarymą
- Galimo kliento / viešojo ar valstybės pareigūno šeimos nario valdomos vietos bendrovės sandymas





- 12.2 Skubos mokesčiai yra nedideli mokėjimai arba mokesčiai, kurių prašo valstybės pareigūnai už įprastų valstybės pareigūnų veiksmų (pavyzdžiui, vizos suteikimą arba muitinį įforminimą) pagreitinimą ar palengvinimą. Tokie mokėjimai yra griežtai draudžiami.
- 12.3 Tiekėjai, atstovai ir jų darbuotojai turi laikytis visų galiojančių kovos su kyšininkavimu įstatymų. Jei netaikomi jokie kovos su kyšininkavimu ir korupcija įstatymai arba jei galiojantys įstatymai yra ne tokie griežti kaip 2010 m. Didžiosios Britanijos kovos su kyšininkavimu aktas, tiekėjai, atstovai ir jų darbuotojai turi laikytis 2010 m. Didžiosios Britanijos kovos su kyšininkavimu akto nuostatų.
- 12.4 Tiekėjai ir atstovai turi turėti savo kovos su korupcija ir kyšininkavimu tvarką, kuri padėtų užkirsti kelią galimiems darbuotojų ar asmenų, siejamų su verslu, kyšininkavimo ir korupcijos nusikaltimams. Tiekėjai ir atstovai turi tinkamai įgyvendinti šią tvarką vykdydami savo verslo veiklą ir reguliariai ją peržiūrėti, kad jų veikla šiuo atžvilgiu būtų efektyvi.





13. A PRIEDAS. Apibrėžimai

Vaikas

bet kuris jaunesnis negu 15 metų amžiaus asmuo, išskyrus atvejus, kai vietos minimalų darbo amžių nustatančiuose įstatymuose numatytas vyresnis darbo ar privalomojo mokymo amžius; tokiu atveju taikomas vyresnis amžius. Tačiau jeigu vietos minimalų darbo amžių nustatantys įstatymai pagal TDO konvencijos Nr. 138 išimtį besivystančioms šalims numato, kad darbo amžius yra 14 metų, tuomet taikomas jaunesnis amžius.

Jaunuolis

bet kuris darbuotojas, vyresnis negu vaiko amžiaus, kuris numatytas pirmiau, ir jaunesnis negu 18 metų amžiaus.

Vaikų darbas

bet koks darbas, atliekamas vaiko ar jaunuolio, jaunesnio amžiaus negu nurodyta pirmiau pateiktuose apibrėžimuose, neatitinkantis atitinkamų TDO standartų nuostatų, ir bet koks darbas, kuris galimai gali būti pavojingas arba pakenkti vaiko arba jaunuolio išsilavinimui arba būti žalingas vaiko arba jaunuolio sveikatai arba fiziniam, protiniam, dvasiniam, moraliniam ar socialiam vystymuisi.

