

Процедура Р35 ДЕТСКИ ТРУД

Разработил Радослав Зарков, Мениджър Качество

Съгласувал Екатерина Личева, Мениджър Човешки ресурси

Утвърдил Елена Минчева, Управител

Утвърдил Александър Петров, Управител

СЪДЪРЖАНИЕ

| | |
|--|---|
| 1. Цел и предназначение на процеса | 3 |
| 2. Отговорности и пълномощия | 3 |
| 3. Използвани термини и съкращения | 3 |
| 4. Описание на процеса..... | 3 |
| 4.1 Наемане на работа..... | 3 |
| 4.2 Управление труда полаган от деца и млади работници | 3 |
| 4.3 Управление на опасностите за младите работници | 5 |
| 5. Свързани документи и приложения | 6 |
| 6. История на промените..... | 6 |



Този документ е част от системата за управление на СТРАТУМ ИНЖЕНЕРИНГ. Той е предназначен за вътрешно ползване и за комуникация към външни заинтересовани страни.

Документът, включително свързаните с него приложения и формуляри, следва да се считат за актуални ако се използват версиите им от ERP-системата или web сайтът на организацията. В противен случай те следва да се третират като неконтролирани копия. При въпроси, относно актуалността на документите от системата за управление можете да се обърнете към Мениджър Качество (r_zarkov@oskar-el.com).

1. Цел и предназначение на процеса

Тази процедура цели да определи изискванията в организацията по отношение използването на детски труд и труд от непълнолетни работници.

2. Отговорности и пълномощия

Управител – определя правилата за работа в организацията по отношение на децата и младите работници.

Мениджър Човешки ресурси (собственик на процеса) – носи цялостна отговорност за процеса по управление на случаите на детски труд в организацията.

Комитет/група по условия на труд (КУТ/ГУТ) – състав от равен брой представители на работодателя и на работещите, разглеждащ въпросите, свързани с безопасността и здравето при работа с цел тяхното подобряване. КУТ/ГУТ се сформира на основание изискванията на Закон за здравословни и безопасни условия на труд.

КУТ/ГУТ изпълнява и ролята на Social Performance Team (SPT), съгласно стандарт SA8000, което включва и въпросите по полагане на труд от деца и млади работници, съгласно дефинициите в т. 3 от настоящата процедура.

Работници – подават сигнали за установени случаи или при съмнения за полагане на труд от деца.

3. Използвани термини и съкращения

Дете - всяко лице на възраст под 15 години, освен в случаите, когато националното законодателство не определя по-висока минимална възраст за започване на работа или задължително обучение, в които случаи се прилага определената по-високата възраст.

Детски труд - всяка работа, извършвана от дете, което е по-малко от възрастта, посочена в горното определение за дете.

Млад работник – всеки работник, който е на възраст под 18 години, но над детска възраст, съгласно определението по-горе.

Насилствен или принудителен труд - всяка работа или услуга, която лицето не е предложило да извършва доброволно, а е принудено да извърши под заплахата от наказание или репресивни мерки или която е изисквана като средство за погасяване на дълг.

4. Описание на процеса

4.1 Наемане на работа

Наемането на нови служители в организацията се извършва съгласно изискванията на процедурата за подбор на персонал. Преди своето назначаване, кандидатът представя в отдел Човешки ресурси, оригинал на валиден документ за самоличност, от който може да се установи действителната възраст на лицето. Копия или подправени документи за самоличност са неприемливи.

4.2 Управление труда полаган от деца и млади работници

4.2.1 Организацията в лицето на нейното Ръководство, не използва детски труд по никакъв повод и начин, и очаква същото от своите бизнес партньори – доставчици, клиенти и други заинтересовани страни. Възприети са възгледите, че:

- детството трябва да бъде посветено на образованието и развитието, а не на работата;
- детският труд застрашава шансовете на децата да се развият като пълноценни възрастни;
- детският труд затвърждава бедността и социалното неравенство;
- детският труд застрашава репутацията на страната по отношение износа на стоки.

4.2.2 По преценка на Управител на организацията, могат да се наемат стажанти и млади работници. В случай, че тези работници подлежат на задължително обучение, те биха могли да работят само извън учебното време. При никакви обстоятелства общото време отделено за учене, работа и придвижване на младите работници не може да надвишава 10 часа на ден, а времето за работа 8 часа на ден.

4.2.3 В случай, че бъде установено на обект на организацията (офис или обект при клиент), че се използва детски труд се прилагат следните мерки:

1. Служителят, който е установил използването на деца в обекти на фирмата докладва за това на своя ръководител;
2. Ръководителят информира за това КУТ/ГУТ и Мениджър Човешки ресурси;
3. Чрез трудовите досиета на служителите, и при спазване на нормативните изисквания за работа с лични данни, Мениджър Човешки ресурси извършва проверка на следните обстоятелства:
 - установяване имената и възрастта на лицето;
 - нивото на образование;
 - дали то е наето на работа от организацията или от външна страна;
 - ако възможно адрес на местоживеене и информация за родители/настойници.
4. След събиране на нужната информация, Мениджър Човешки ресурси уведомява членовете на КУТ/ГУТ за всички установени факти.

4.2.4 В случай, че се установи използването на детски труд се предприемат следните действия:

1. Ако детето полага труд за друга организация, Мениджър Човешки ресурси информира оторизирани нейни представители за установените обстоятелства и за позицията на СТРАТУМ ИНЖЕНЕРИНГ по отношение използването на детски труд.
2. Мениджър Човешки ресурси установява връзка с представител на семейството на детето по подходящ начин с цел да се обсъдят възможностите то да бъде върнато обратно в училище, като организацията поеме ангажимент да подпомогне семейството по подходящ начин. Това е възможно след като представителя на семейството е гарантирал, че детето ще се върне на училище.
3. В случай, че Мениджър Човешки ресурси не срещне очакваната ангажираност у родителите на детето или счете, че правата му биха били нарушени, то той уведомява държавни органи и търси съдействие от синдикати, неправителствени организации и други организации, компетентни по въпросите на правата на децата.

4.2.5 Ако се установи, че лицето попада в обхвата на понятието за млад работник (виж т. 3) и не полага труд за друга организация, Управителя на СТРАТУМ ИНЖЕНЕРИНГ предлага договор за работа на лицето или постига съгласие с него, че връзката между двете страни се прекратява. Ако

лицето е съгласно и приеме работата се прилагат следните ограничения за наемане на младежка работна ръка:

- КУТ/ГУТ обсъжда с прекия ръководител на обекта или отдела, в който това лице е установено да работи, къде то може да бъде прехвърлено да изпълнява подходяща за него работа;
- на назначения млад работник се осигурява подходящо заплащане, социално осигуряване, обезщетение при необходимост и т.н., регламентирани в приложимото за дейността законодателство и над необходимия минимум за удовлетворяване на обичайните човешки нужди.

4.3 Управление на опасностите за младите работници

4.3.1 Назначаването на млади работници в организацията е възможно при строги условия, гарантиращи че здравето, безопасността и моралът им са напълно защитени и при положение, че получават адекватни инструкции, надзор и професионално обучение в за съответната дейност.

4.3.2 На младите работници се възлагат леки дейности с образователни цели, които са в посока на тяхното развитие. Лека е онази работа, която не може да бъде опасна за здравето или развитието на младия работник и не може да засегне участието им в училище, в областта на професионалното ориентиране или обучение и е одобрена от компетентните органи, както и не засяга възможността да се възползва от полученото образование.

4.3.3 Младите работници са защитени от работа:

- която ги излага на физическо, психическо или сексуално насилие;
- извън техните физически или психически възможности;
- под земята, под вода, на опасни височини, в условията на радиация или в затворени пространства;
- с опасни машини, оборудване и инструменти или работа, която включва ръчна обработка или транспортиране на тежки товари;
- в нездравословна среда, която може да изложи младите работници на опасни вещества, процеси, температури, нива на шум и вибрации увреждащи тяхното здраве;
- свързана с излагане на вредно физично, биологично или химично въздействие, особено с токсични агенти, канцерогени, агенти, причиняващи наследствено генетично или вътреутробно увреждане;
- в особено трудни условия, като работа в продължение на дълги часове или през нощта, или работа, когато младият работник е необосновано ограничен в помещението на организацията;
- свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от младия работник поради неговата физическа или психическа незрялост;
- свързана с фактори, които по какъвто и да е друг начин оказват постоянно неблагоприятно въздействие върху здравето.

4.3.4 Отговорникът за здравословни и безопасни условия на труд в организацията има задължението да следи регулярно дали младите работници в организацията не са изложени на опасностите по предходната точка.

4.3.5 Организацията полага особени грижи за труда на лицата, ненавършили 18 години, като им създава облекчени условия за работа и условия за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване.

4.3.6 Работодателят уведомява непълнолетните работници и техните родители или настойници за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд.

5. Свързани документи и приложения

Няма

6. История на промените

| Версия № | Дата | Описание на изменението | Име и фамилия |
|----------|------------|-----------------------------|-----------------|
| 1 | 02.12.2019 | Първо издание на документа. | Радослав Зарков |