

FSC самооценка за изпълнението на основните изисквания на FSC за труда - България

Този инструмент е разработен за улеснение на всички притежатели на FSC сертификати за проследяване на продукцията (CoC) в България. С публикуването на стандарт FSC-STD-40-004 V3-1, бе въведено изискването притежателите на такъв сертификат да изготвят самооценка за изпълнението на основните изисквания на труда на FSC. Тази самооценка е необходима при годишните сертификационни одити и е задължителна след 31 декември 2021 г.

Самооценката е разработена така, че да подпомогне притежателите на CoC сертификат ефективно да идентифицират и документират мерките демонстриращи съответствие с основните изисквания на FSC за труда в т.ч.:

- Организацията не ползва детски труд (FSC-STD-40-004 V3-1, 7.2)
- Организацията е елиминирала всички форми на принудителен и задължителен труд (7.3).
- Организацията гарантира, че няма дискриминация в практиките при възникването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения (7.4).
- Организацията зачита свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне (7.5).

За постигането на съответствие с основните изисквания на FSC за труда, от притежателите на сертификат се изисква да разработят и изпълняват:

- Политика(и), които обхващат основните изисквания на FSC за труда. Тази политика следва да бъде предоставена на засегнати и заинтересовани страни, както и на сертифициращия орган (1.5)
- Актуална самооценка (настоящият или подобен документ) и релевантна документация (1.6).

Организацията може да докаже съответствие с изискванията посредством други сертификационни схеми, които изпълнява (1.11). FSC предстои да уточни, кои такива схеми признава.

Организацията трябва да изпрати попълнена и подписана самооценка на сертифициращия си орган преди провеждането на планирания одит.

Сертифициращият орган ще използва самооценката при провеждане на одита за верифициране на съответствието със Стандарта. За изготвянето ѝ, организацията следва да използва своите знания и опит в т.ч. по прилагане на националното законодателство.

За кого са приложими основните изисквания на FSC за труда?

Основните изисквания на FSC за труда са приложими за всички FSC-сертифицирани организации, както и за фирмите, с които Организацията има договор за услуги свързани с FSC продукцията, съгласно част 13 от Стандарт FSC-STD-40-004 V3-1.

Изпълнението на изискванията на националното законодателство е от полза, но не е достатъчно

Българското законодателство в голяма степен включва основните изисквания на FSC за труда (вж. извадки от релевантни разпоредби в Приложение 1), но само изброяването и декларирането, че съответните национални нормативни изисквания се изпълняват не е достатъчно. Изисква се, притежателите на сертификат да докажат и аргументират по какъв начин на практика прилагат релевантните изисквания на законодателството.

Използване на самооценката

От притежателите на сертификат и организациите, които искат да се сертифицират, не се изисква да използват предложеният тук формат на самооценката и могат да го заменят с друг подобен инструмент. Използването на предложеният тук формат на самооценката не гарантира автоматично съответствие с изискванията на FSC за труда. Задължение на организацията е да спазва и докаже спазването на изискванията.

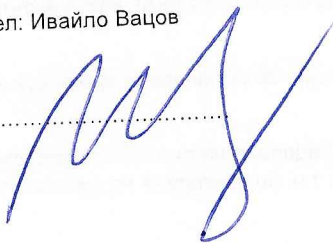
В самооценката, от Организацията се изисква и да декларира, че направените изявления са верни на база на най-добрата налична информация. Ако организацията съзнателно декларира неверни обстоятелства, това може да доведе до суспендиране или терминиране на сертификата. На въпросите включени в самооценката следва да се отговори възможно най-пълно и достоверно. Като доказателство, трябва да се посочат и релевантни документи и/или други материали, които одиторът може да изиска да прегледа верифицирайки до колко направените декларации съответстват на реалностите.

Версии на документа

Версия	Дата
1.0	12.04.2025

Управител: Ивайло Вацов

Подпис:



Самооценка за изпълнението на основните изисквания на FSC за труда

Декларация: Долуподписаният, Ивайло Вацов, Управител на Европапир България ЕООД с настоящото потвърждавам, че доколкото ми е известно, твърденията по-долу са правилни и верни, и съм запознат, че съзнателното подаване на невярна информация може да доведе до неиздаване, временно или окончателно спиране на сертификата.

	чл. 159а - набирането, транспортирането, укриването или приемането на отделни лица или групи от хора с цел да бъдат използвани за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъдат държани в принудително подчинение независимо от съгласието им. Когато деянието е извършено спрямо лице, ненавършило осемнадесет години; или чрез използване на принуда или чрез въвеждане на лицето в заблудение; или чрез отвлечане или противозаконно лишаване от свобода; или чрез използване състояние на зависимост; или чрез злоупотреба с власт или чрез обещаване, даване или получаване на облаги, са предвидени утежняващи санкции. чл. 155 и чл. 188 - склоняването на лице, ненавършило 18-годишна възраст, към проституция чрез принуда или чрез използване на положение на зависимост или надзор. Закон за закрила на детето. Чл. 11. (1) Всяко дете има право на закрила срещу въвлечане в дейности, неблагоприятни за неговото физическо, психическо, нравствено и образователно развитие. (3) Всяко дете има право на закрила срещу използване за просия, проституция, разпространяване на порнографски материали и получаване на неправомерни материални доходи, както и срещу сексуално насилие.
г) Посочете документите или други записи (и тяхното местоположение), чрез които смятате, да докажете съответствието с изискването на клауза 7.2.	Документи, записи или политики показващи съответствие с основните изисквания на FSC за труда: (изброяват се) - списъци на наетия персонал на Организацията; - лични досиета на наетите работещи в т.ч. копия от трудовите договори; - справка в системата на НАП за сключените трудови договори; - Кодекс на труда: <u>*Microsoft Word - KODEKS_na_truda22 (government.bg)</u> - Наказателен кодекс: Чл. 142, чл 158а, чл 159а, чл 188, чл 11 https://justice.government.bg/home/normdoc/1589654529#:~:text=%D0%BE%D1%82%201995%20%D0%B3%20%D0%A7%D0%BB.%20142%20%D0%9D%D0%BE%D0%B2%20%2D%20%D0%94%D0%92%2C%20%D0%B1%D1%80 Чл. 158
д) Идентифицирайте всички законови задължения, които смятате, че могат да ви възпрепятстват в изпълнението на изискванията на клауза 7.2. Моля, опишете ги и как те оказват влияние върху съответствието Ви с изискванията на клауза 7.2.	Няма такива. Българското законодателство не възпрепятства изпълнението на изискванията на клауза 7.2 . Описанието на националното законодателство може да бъде видяно на следния линк: <u>*Microsoft Word - KODEKS_na_truda22 (government.bg)</u>

	(и), направени от вашата организация, които обхващат изискванията на клауза 7.2.	https://intranet/environment/Chain%20of%20Custody/Internal%20Audit/2022 Internal%20Audit/AT Central/CLR/Mission%20State ment%20CLR.pdf
--	--	---

Принудителен труд

Изискване на FSC стандарт	Въпроси	Отговор и доказателства
7.3 Организацията е премахнала всички форми на принудителен и задължителен труд.	а) Вашата организация отговаря ли на изискванията на клауза 7.3? Ако да, продължете с т. в).	☒ Да, изпълняваме изискванията на националното законодателство по отношение на принудителния труд. ☐ Не, вж. б)
7.3.1 Трудовите правоотношения са доброволни и се основават на взаимно съгласие, без каквато и да е форма на принуда или заплаха.	б) Ако отговорът по т. а) по-горе е "не", моля да опишете как или защо вашата организация не отговаря на изискванията на клауза 7.3.	
7.3.2 Няма доказателства за	в) Опишете как вашата организация удостоверява, че се изпълняват изискванията на клауза 7.3 за лицата наети в обекта(-ите) в обхвата на сертификата.	Можем да демонстрираме това чрез: Описват се практиките в Организацията напр.: За постъпване на работа заинтересованите кандидати лично подават заявление за интерес. Лицето се запознава подробно с изискванията, правата и задълженията, като за целта му е предоставена длъжностна характеристика, с която кандидатът се запознава и подписва доброволно. Във всички трудови договори са включени клаузи с еднакъв срок за предизвестие за двете страни при прекратяване и клауза за доброволни правоотношения. Организацията не задържа документи за самоличност в оригинал. Изпълняват се изискванията за работно време. Законодателство, свързано с клауза 7.3.1: Конституция на Р. България:

практики, индикатори за принудителен или задължителен труд в т.ч.: • физическо и сексуално насилие • труд под лична зависимост (упражняване на труд с цел погасяване на дълг) • удържане на заплати / включително заплащане на такси за наемане и/или заплащане на депозит за започване на работа; • Ограничаване на мобилността/	г) Посочете документите или други записи (и тяхното местоположение), чрез които смятате, да докажете съответствието с	Чл. 48. (3) Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа. (4) Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд. Законодателство, свързано с клауза 7.3.2: Вж. 7.3.1 по-горе плюс: Кодекс на труда: Чл. 8 (4) Трудовите права и задължения са лични. Отказът от трудови права, както и прехвърлянето на трудови права или задължения са недействителни. Чл. 61. Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа. Чл. 118. (1) Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. Чл. 127. (2) Работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. Чл. 128. Работодателят е длъжен в установените срокове (т.2.) да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа; Чл. 245. (1) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. (2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. Чл. 272. Без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удържки от трудовото му възнаграждение (приложими са изключения при получени аванси, надвзети суми вследствие на технически грешки, данъци и др.) Закон за борба с трафика на хора, въвежда определения за: 'трафик на хора' - е набирането, транспортирането, прехвърлянето, укриването или приемането на хора, независимо от изразената от тях воля, когато се извършва с цел експлоатация; и 'експлоатация' - е противозаконно използване на хора за разврат, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност от пострадалия, за осъществяване на принудителен труд, за просия или за държане в принудително подчинение, за поставяне в робство или в положение, сходно с робството. Наказателен кодекс: Определя като криминално деяние: Чл. 153. Съвокупляването с лице, като го принуди към това чрез използване на служебната му или материална зависимост от него. Чл. 159а. Набирането, транспортирането, укриването или приемането на отделни лица или групи от хора с цел да бъдат използвани за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъдат държани в принудително подчинение независимо от съгласието им. Когато деянието е извършено: спрямо лице, ненавършило осемнадесет години; чрез използване на принуда или чрез въвеждане на лицето в заблуждение; чрез отвлечане или противозаконно лишаване от свобода; чрез използване състояние на зависимост; чрез злоупотреба с власт; чрез обещаване, даване или получаване на облаги; се предвиждат утежняващи наказания. Чл. 159в. Използването на лице, пострадало от трафик на хора, за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъде държано в принудително подчинение независимо от съгласието му.
		Документи, записи или политики показващи съответствие с основните изисквания на FSC за труда: (изброяват се) - лични досиета на наетите работещи в т.ч. трудови договори; - справка в системата на НАП за регистрация на сключените трудови договори. - Кодекс на труда - Конституция на Република България

свободно то движение • Задържа не на документ и за самоличн ост • Заплахи за денонсир ане на властите.	изискването на клауза 7.3. д) Идентифицир айте всички законови задължения, които смятате, че могат да ви възпрепятства т в изпълнението на изискванията на клауза 7.3. Моля, опишете ги и как те оказват влияние върху съответствиет о Би с изискванията на клауза 7.3.	Няма такива. Българското законодателство не възпрепятства изпълнението на изискванията на клауза 7.3 . Описанието на националното законодателство може да бъде видяно на следния линк: <u>*Microsoft Word - KODEKS na truda22 (government.bg)</u> <u>https://www.justice.government.bg/home/normdoc/521957377#:~:text=%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D1%82%20%D1%81%D1%8A%D1%81%20%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD-%D0%A7%D0%BB_%2048,-(1)%20%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%20%D0%B8%D0%BC%D0%B0%D1%82</u>
	е) Приложете политика/декл арация(и), направени от вашата организация, които обхващат изискванията на клауза 7.3.	☐ Друго: Спазване на груповата политика на Европапир <u>https://intranet/environment/Chain%20of%20Custody/ Internal%20Audit/2022 Internal%20Audit/AT Central/CLR/Mission%20Statement%20CLR.pdf</u>

Дискриминация при възникването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения

Изискване на FSC стандарт	Въпроси	Отговор и доказателства
7.4 Организацията гарантира, че няма дискриминация при възникването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения	а) Вашата организация отговаря ли на изискванията на клауза 7.4? Ако да, продължете с т. в).	☒ Да, изпълняваме изискванията на националното законодателство по отношение на дискриминацията. ☐ Не, вж. б)
7.4.1 Практиките свързани с възникването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения са недискриминационни.	б) Ако отговорът по т. а) по-горе е "не", моля да опишете как или защо вашата организация не отговаря на изискванията на клауза 7.4.	
	в) Опишете как вашата организация удостоверява, че се изпълняват изискванията на клауза 7.4 за лицата наети в обекта(-ите) в обхвата на сертификата.	Можем да демонстрираме това чрез: Описват се практиките в Организацията напр.: Обявите за работа включват изисквания само за квалификация и опит. Длъжностните характеристики на служителите описват задълженията им по време на работа. На една и съща длъжност няма разлика в основните възнаграждения по пол и възраст или те са в рамките на определения от фирмата диапазон. Всички служители имат равни възможности за повишение. Обученията, които провеждаме (напр. инструктажите за безопасни условия на труд) включват целия персонал в т.ч. мъже и жени. Законодателство, свързано с клауза 7.4: Кодекс на труда Чл. 8 (3). При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време. Законодателство, свързано с клауза 7.4.1: Вж. 7.4 по-горе плюс: Закон за защита от дискриминация Чл. 12. (1) При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя дискриминационни изисквания. (2) Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за признаците свързани с дискриминация.

	Чл. 13. (1) Работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците на дискриминация. Чл. 14. (1) Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Чл. 15. (1) Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им. Чл. 26. Лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях.
г) Посочете документите или други записи (и тяхното местоположение), чрез които смятате, да докажете съответствието с изискването на клауза 7.4.	Документи, записи или политики показващи съответствие с основните изисквания на FSC за труда: (изброяват се) – публикувани обяви за работа; – списъци на наетия персонал на Организацията; – лични досиета на наетите работещи в т.ч. трудови договори ; длъжностна характеристика; – справка в системата на НАП за регистрация на сключените трудови договори;
д) Идентифицирайте всички законови задължения, които смятате, че могат да ви възпрепятстват в изпълнението на изискванията на клауза 7.4. Моля, опишете ги и как те оказват влияние върху съответствието Ви с изискванията на клауза 7.4.	Няма такива, Българското законодателство не възпрепятства изпълнението на изискванията на клауза 7.4. Описанието на националното законодателство може да бъде видяно на следния линк: *Microsoft Word - KODEKS na truda22 (government.bg)
е) Приложете политика/декларация(и), направени от вашата организация, които обхващат изискванията на клауза 7.4.	☐ Друго: Спазване на груповата политика на Европапир https://intranet/environment/Chain%20of%20Custody/Internal%20Audit/2022 Internal%20Audit/AT_Central/CLR/Mission%20Statement%20CLR.pdf

Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне

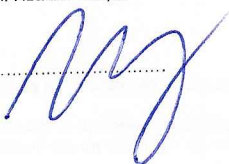
Изискване на FSC стандарт	Въпроси	Отговор и доказателства
7.5 Организацията а защита свободата на сдружаване и ефективното право на колективно договаряне.	а) Вашата организация отговаря ли на изискванията на клауза 7.5? Ако да, продължете с т. в).	☒ Да, изпълняваме изискванията на националното законодателство по отношение на свобода на сдружаване и правото на колективно договаряне ☐ Не, вж. б)
7.5.1 Работещите могат да инициират създаването и/или да членуват в работнически или синдикални организации по свой избор.	б) Ако отговорът по т. а) по-горе е "не", моля да опишете как или защо вашата организация не отговаря на изискванията на клауза 7.5.	
7.5.2 Организацията а защита пълната свобода на работнически те или синдикалните организации да изготвят своите устави и правилници за работа.	в) Опишете как вашата организация удостоверява, че се изпълняват изискванията на клауза 7.5 за лицата наети в обекта(-ите) в обхвата на сертификата.	Можем да демонстрираме това чрез: Друго: Изпълняваме изискванията на националното законодателство – Кодекс на труда и Конституцията на Република България. Законодателство, свързано с клауза 7.5: Конституция на Р. България: Чл. 49. (1) Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване. Законодателство, свързано с клауза 7.5.1: Вж. 7.5 по-горе плюс: Кодекс на труда: Чл. 4. (1) Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави. Законодателство, свързано с клауза 7.5.2: Кодекс на труда: Чл. 33. (1) Синдикалните организации имат право в рамките на закона сами да изработват и приемат свои устави и правила за работа, свободно да избират свои органи и представители, да организират своето управление, както и да приемат програми за дейността си. (2) Синдикалните организации свободно определят своите функции и ги осъществяват в съответствие с техните устави и закона. Законодателство, свързано с клауза 7.5.3: Вж. 7.5, 7.5.1 и 7.5.2 по-горе плюс: Наказателен кодекс:
7.5.3 Организацията а защита правата на работещите да участват,		

както и да се въздържат от участие в законни дейности, свързани с образуването, встъпването в и излизането от организации на работещите /синдикални организации/, или подпомагането на такива. Упражняването на тези права не се дискриминира и/или наказва.		Чл. 172. определя като криминално деяние съзнателното пречене на членуването или нечленуването в синдикална или друга организация. Законодателство, свързано с клауза 7.5.4: Кодекс на труда: Чл. 50. (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. (2) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. Чл. 51а. (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация. (2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. Чл. 52.(1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни: 1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;... (2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди. Законодателство, свързано с клауза 7.5.5: Кодекс на труда: Чл. 57. (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора. (2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора. Чл. 59. При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.
7.5.4 Организацията участва в преговорите с легитимни /законно създадени работнически организации и/или надлежно избрани представител и на работещите*, в т.ч. се включва в преговори и полага необходимите усилия за сключване на колективен трудов договор.	г) Посочете документите или други записи (и тяхното местоположение), чрез които смятате, да докажете съответствието с изискването на клауза 7.5.	Документи, записи или политики показващи съответствие с основните изисквания на FSC за труда: Спазва се груповата политика на Европапир: https://intranet/environment/Chain%20of%20Custody/Internal%20Audit/2022/Internal%20Audit/AT_Central/CLR/Mission%20Statement%20CLR.pdf
	д) Идентифицирайте всички законови задължения, които смятате, че могат да ви възпрепятстват в изпълнението на изискванията на клауза 7.5. Моля,	Няма такива. Българското законодателство не възпрепятства изпълнението на изискванията на клауза 7.4. Описанието на националното законодателство може да бъде видяно на следния линк: *Microsoft Word - KODEKS na truda22 (government.bg)

7.5.5 Прилагат се споразуменията по колективното трудово договаряне, когато такива споразумения съществуват.	описете ги и как те оказват влияние върху съответствието Ви с изискванията на клауза 7.5.	
	е) Приложете политика/декларация (и), направени от вашата организация, които обхващат изискванията на клауза 7.5.	☐ Друго: Спазване на груповата политика на Европапир https://intranet/environment/Chain%20of%20Custody/Internal%20Audit/2022/Internal%20Audit/AT_Central/CLR/Mission%20Statement%20CLR.pdf

Управител: Ивайло Вацов

Подпис:



Приложение 1. Релевантно националното законодателство свързано с изискванията на FSC за труда.

Изискване на FSC стандарт	Релевантни разпоредби от националното законодателство
Клауза 7.2	Кодекс на труда, 1987 Чл. 301. (1) Минималната възраст за приемане на работа е 16 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 16 години. (2) По изключение могат да се приемат на работа и лица от 15 до 16 години за извършване на работи, които са леки и не са опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие и чието изпълнение не би било пречка за редовно посещение на училище или за участие в програми за професионално ориентиране или обучение.
Клауза 7.2.1	Вж. 7.2 по-горе плюс: Кодекс на труда, чл. 302 (1) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа след обстоен медицински преглед и медицинско заключение, че са годни да извършват съответната работа и тя няма да увреди здравето и да попречи на правилното им физическо и умствено развитие. (2) Лицата, ненавършили 16 години, се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай и по ред определен в Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години.
Клауза 7.2.2	Вж. 7.2 по-горе плюс: Кодекс на труда (чл. 301) и Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст (чл. 1): Лица, ненавършили 15-годишна възраст, които могат да бъдат приемани на работа само в областта на изкуствата (циркове, снимане на филми, подготовка и изнасяне на театрални и други представления.)
Клауза 7.2.3	Вж. 7.2 по-горе плюс: Кодекс на труда: чл. 304 (1) Забранява се приемането на лица от 16 до 18 години на работи, които са тежки, опасни или вредни за здравето и за правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. (2) Лица от 16 до 18 години се приемат на работа след обстоен предварителен медицински преглед и медицинско заключение, което установява годността им да извършват съответната работа. (3) Лицата от 16 до 18 години се приемат на работа с разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Кодекс на труда (чл. 304) и Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години (чл. 8): За лица ненавършили 18 г. се забранява работа, която е: 1. извън техните физически или психически възможности; 2. включваща вредно въздействие на агенти, които са токсични, канцерогенни, причиняващи наследствени генетични увреждания или увреждания на плода при бременност, или които по всякакъв друг начин увреждат здравето на човека при продължителна експозиция; 3. в среда на радиация; 4. при изключително ниски или високи температури, шум или вибрации; 5. свързана с риск от трудови злополуки, за които се предполага, че не могат да бъдат осъзнати или избегнати от непълнолетния поради неговата физическа или психическа незрялост. Забраната се прилага за работи, които се осъществяват под въздействие на физични, химични и биологични агенти и за процеси и видове работи, посочени в приложение към Наредбата, но и когато извършваната дейност не е в списъка, но при оценката на риска е установено наличие на риск за безопасността, здравето и развитието на лицата, ненавършили 18 г. Кодекс на труда, чл. 305 (1) Работодателят 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. (2) Работодателят е длъжен да уведомява непълнолетните работници и служители и техните родители или попечители за възможните рискове в работата и за мерките, предприети за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд. (3) Работното време на работниците и служителите, ненавършили 18 години, е 35 часа седмично и 7 часа дневно при петдневна работна седмица. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.

	(4) Работниците и служителите, ненавършили 18 години, имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни, включително и за календарната година, през която навършват 18 години. Наредба № 6, чл. 10: Разпоредбите по-горе могат да не се прилагат за лица, ненавършили 18 години, когато извършваните работи са необходими за тяхното професионално обучение и работодателят е осигурил: всички мерки за защита на здравето и правилното физическо, умствено и нравствено развитие; и надзор от определено със заповед компетентно лице.
Клауза 7.2.4	Вж. 7.2 и 7.2.3 по-горе плюс: Наказателен кодекс определя като криминални деяния: чл. 142 (2) - отвлечане на лице ненавършило 18 г. чл. 158a (наред с останалото) - набирането, подпомагането, използването или принуждаването на лице, ненавършило 18-годишна възраст, или група от такива лица да участва в порнографско представление. чл. 159a - набирането, транспортирането, укриването или приемането на отделни лица или групи от хора с цел да бъдат използвани за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъдат държани в принудително подчинение независимо от съгласието им. Когато деянието е извършено спрямо лице, ненавършило осемнадесет години; или чрез използване на принуда или чрез въвеждане на лицето в заблуджение; или чрез отвлечане или противозаконно лишаване от свобода; или чрез използване състояние на зависимост; или чрез злоупотреба с власт или чрез обещаване, даване или получаване на облаги, са предвидени утежняващи санкции. чл. 155 и чл. 188 - склоняването на лице, ненавършило 18-годишна възраст, към проституция чрез принуда или чрез използване на положение на зависимост или надзор. Закон за закрила на детето. Чл. 11. (1) Всяко дете има право на закрила срещу въвлечане в дейности, неблагоприятни за неговото физическо, психическо, нравствено и образователно развитие. (3) Всяко дете има право на закрила срещу използване за просия, проституция, разпространяване на порнографски материали и получаване на неправомерни материални доходи, както и срещу сексуално насилие.
Клауза 7.3.1	Конституция на Р. България: Чл. 48. (3) Всеки гражданин свободно избира своята професия и място на работа. (4) Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.
Клауза 7.3.2	Вж. 7.3.1 по-горе плюс: Кодекс на труда: Чл. 8 (4) Трудовите права и задължения са лични. Отказът от трудови права, както и прехвърлянето на трудови права или задължения са недействителни. Чл. 61. Трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя преди постъпването на работа. Чл. 118. (1) Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. Чл. 127. (2) Работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. Чл. 128. Работодателят е длъжен в установените срокове (т.2.) да плаща уговореното трудово възнаграждение за извършената работа; Чл. 245. (1) При добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя се гарантира изплащането на трудово възнаграждение в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната. (2) Разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва. Чл. 272. Без съгласието на работника или служителя не могат да се правят удръжки от трудовото му възнаграждение (приложими са изключения при получени аванси, надвзети суми вследствие на технически грешки, данъци и др.) Закон за борба с трафика на хора, въвежда определения за: 'трафик на хора' - е набирането, транспортирането, прехвърлянето, укриването или приемането на хора, независимо от изразената от тях воля, когато се извършва с цел експлоатация; и

	"експлоатация" - е противозаконно използване на хора за разврат, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност от пострадалия, за осъществяване на принудителен труд, за просия или за държане в принудително подчинение, за поставяне в робство или в положение, сходно с робството. Наказателен кодекс: Определя като криминално деяние: Чл. 153. Съвокупляването с лице, като го принуди към това чрез използване на служебната му или материална зависимост от него. Чл. 159а. Набирането, транспортирането, укриването или приемането на отделни лица или групи от хора с цел да бъдат използвани за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъдат държани в принудително подчинение независимо от съгласието им. Когато деянието е извършено: спрямо лице, ненавършило осемнадесет години; чрез използване на принуда или чрез въвеждане на лицето в заблуджение; чрез отвлечане или противозаконно лишаване от свобода; чрез използване състояние на зависимост; чрез злоупотреба с власт; чрез обещаване, даване или получаване на облаги; се предвиждат утежняващи наказания. Чл. 159в. Използването на лице, пострадало от трафик на хора, за развратни действия, за принудителен труд или за просия, за отнемане на телесен орган, тъкан, клетка или телесна течност или за да бъде държано в принудително подчинение независимо от съгласието му.
Клауза 7.4	Кодекс на труда Чл. 8 (3). При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.
Клауза 7.4.1	Вж. 7.4 по-горе плюс: Закон за защита от дискриминация Чл. 12. (1) При обявяване на свободно работно място работодателят няма право да поставя дискриминационни изисквания. (2) Преди сключване на трудовия договор работодателят няма право да иска от кандидата информация за признаците свързани с дискриминация. Чл. 13. (1) Работодателят осигурява еднакви условия на труд без оглед на признаците на дискриминация. Чл. 14. (1) Работодателят осигурява равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд. Чл. 15. (1) Работодателят предоставя на работниците и служителите равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им. Чл. 26. Лицата имат право на равни условия на достъп до професия или дейност, възможност за упражняването им и на развитието им в тях.
Клауза 7.5	Конституция на Р. България: Чл. 49. (1) Работниците и служителите имат право да се сдружават в синдикални организации и съюзи за защита на своите интереси в областта на труда и социалното осигуряване.
Клауза 7.5.1	Вж. 7.5 по-горе плюс: Кодекс на труда: Чл. 4. (1) Работниците и служителите имат право, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устава.
Клауза 7.5.2	Кодекс на труда: Чл. 33. (1) Синдикалните организации имат право в рамките на закона сами да изработват и приемат свои устава и правила за работа, свободно да избират свои органи и представители, да организират своето управление, както и да приемат програми за дейността си. (2) Синдикалните организации свободно определят своите функции и ги осъществяват в съответствие с техните устава и закона.
Клауза 7.5.3	Вж. 7.5, 7.5.1 и 7.5.2 по-горе плюс: Наказателен кодекс: Чл. 172. определя като криминално деяние съзнателното пречене на членуването или нечленуването в синдикална или друга организация.
Клауза 7.5.4	Кодекс на труда:

	Чл. 50. (1) С колективния трудов договор се уреждат въпроси на трудовите и осигурителните отношения на работниците и служителите, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона. (2) Колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона или в колективен трудов договор, с който работодателят е обвързан. Чл. 51а. (1) Колективен трудов договор в предприятието се сключва между работодателя и синдикална организация. (2) Проектът за колективен трудов договор се изготвя и представя от синдикалната организация. Когато в предприятието има повече от една синдикална организация, те представят общ проект. Чл. 52.(1) Отделният работодател, групата работодатели и техните организации са длъжни: 1. да преговарят с представителите на работниците и служителите за сключване на колективен трудов договор;... (2) При неизпълнение на задълженията по предходната алинея виновните работодатели дължат обезщетение за причинените вреди.
Клауза 7.5.5	Кодекс на труда: Чл. 57. (1) Колективният трудов договор има действие спрямо работниците и служителите, които са членове на синдикалната организация - страна по договора. (2) Работниците и служителите, които не членуват в синдикална организация, страна по договора, могат да се присъединяват към сключения колективен трудов договор от техния работодател с писмено заявление до него или до ръководството на синдикалната организация, която е сключила договора. Чл. 59. При неизпълнение на задълженията по колективния трудов договор искове пред съда могат да предявят страните по него, както и всеки работник или служител, спрямо когото колективният трудов договор се прилага.

Приложение 2. Примерни въпроси при попълване на самооценката

FSC дава и следните отворени въпроси, които могат да бъдат от полза за организацията при попълване на самооценката. Въпросите са разделени на четирите категории, включени в основните изисквания за труда. Нивото на подробност на отговорите зависи от местоположението на производствените/търговските/складовите или други активи на организацията, оценката на риска и цялостната работна среда. Този списък с въпроси не е изчерпателен.

Категория	Въпрос
Детски труд	• Каква е определената от законодателството минимална възраст в района на упражняване на вашата дейност?
	• Какви мерки сте предприели, за да гарантирате, че не ползвате детски труд във вашата дейност?
	• Регистрирате ли възрастта (рождена дата) на вашите работници и как проверявате, че е вярна? Проверявате ли документите за самоличност?
	• Ако има законови или регулаторни ограничения, които според вашето разбиране биха ограничили способността ви да изпълнявате изискването, опишете как смекчавате тези ограничения.
Принудителен труд	• Ако наемате работници на възраст под 18 години, опишете какви мерки сте предприели, за да гарантирате, че те не извършват опасна или тежка работа. Ако има изисквания за обучение и образование, посочете съответните документи.
	• Закона разрешава ли заетостта на деца на възраст между 13 или 15 години? Наемате ли деца в тази възраст? Ако отговорът е „да“ и за двете, посочете мерките, които сте предприели, за да гарантирате, че те извършват само леки работи, които не са вредни за детското здраве или развитие, и които не пречат на учебните занимания.
	• Опишете вашите практики за наемане на служители/работници, и сключване на договори, за да покажете спазването на изискванията.
	• Отпускате ли заеми или аванси, които биха наложили на работник/служител да работи извън законовите или договорните споразумения? Ако е така, можете ли да опишете как намалявате риска от упражняването на труд с цел връщане на заем?
Дискриминация	• Как гарантирате, че не се удържат пари от работника/служителя при започване на работа?
	• Как гарантирате, че няма заплаха за денонсиране на работещи (напр. разкриване на наети емигранти) пред властите?
	• Как гарантирате, че заплатите и другите условия на труд не са дискриминационни?
	• Съществува ли равенство в съотношението по пол/възраст в организацията?
Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне	• Имате ли етнически разнообразна работна сила?
	• Имате ли политики за недопускане на дискриминация?
	• Осигурявате ли еднаква възможност за повишение на всички работещи?
	• Как гарантирате, че кандидатите имат равни възможности за наемане?
	• Ако има законови или регулаторни ограничения, които според вашето разбиране биха ограничили способността ви да се съобразявате с тези изисквания, опишете как смекчавате тези ограничения?
	• Организиран ли са работещите в синдикат/работническа организация? Опишете (до колкото ви е известно) защо смятате, че работещите са избрали или не са избрали да бъдат представлявани от синдикати.
	• Ако работещите са представени от синдикат, синдикатът автономен и независим ли е?
	• Какви форми на представителство на работещите, различни от синдикатите, съществуват във фирмата?
	• Съществуват ли колективни трудови договори/споразумения, които обхващат работещите и ако да, как гарантирате спазването на тези договори/споразумения?

