



---

## POLITIKA SOCIJALNE ODGOVORNOSTI VIOLETA D.O.O

### 1. SLOBODAN IZBOR ZAPOSLENJA

- 1.1 Nema prisilnog, ropskog ili nedobrovoljnog zaposlenja.
- 1.2 Radnici nisu dužni položiti depozite ili osobne dokumente kod poslodavca i mogu napustiti poslodavca nakon razumne najave.

### 2. POŠTUJE SE SLOBODA UDRUŽIVANJA I PRAVO NA KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

- 2.1 Radnici, bez razlike, imaju pravo učlaniti se u sindikate ili ih osnovati po vlastitom izboru i kolektivno pregovarati.
- 2.2 Poslodavac zauzima otvoren stav prema aktivnostima sindikata i njihovim organizacijskim aktivnostima.
- 2.3 Predstavnici radnika nisu diskriminirani i imaju pristup obavljanju svojih predstavničkih funkcija na radnom mjestu.
- 2.4 Tamo gdje je pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja ograničeno zakonom, poslodavac olakšava i ne ometa razvoj paralelnih sredstava za nezavisno i slobodno udruživanje i pregovaranje.

### 3. SIGURNI I HIGIJENSKI UVJETI RADA

- 3.1 Osigurati sigurno i higijensko radno okruženje, imajući u vidu prevladavajuće znanje o industriji i sve specifične opasnosti. Poduzimaju se adekvatni koraci kako bi se spriječile nezgode i ozljede po zdravlje koje proizlaze iz, povezane su ili se mogu dogoditi tokom rada, umanjujući, koliko je to izvodljivo, uzroke opasnosti svojstvenih radnom okruženju.
  - 3.2 Radnici će dobiti redovnu i evidentiranu obuku o zdravlju i sigurnosti, a takva obuka će se ponoviti za nove ili preraspoređene radnike.
  - 3.3 Osigurati pristup čistim toaletnim prostorijama i pitkoj vodi i, ako je potrebno, higijenskim uvjetima za čuvanje hrane.
  - 3.4 Smještaj, ako je osiguran, mora biti čist, siguran i udovoljavati osnovnim potrebama radnika.
  - 3.5 Kompanija koja poštuje kodeks dodijelit će odgovornost za zdravlje i sigurnost višem predstavniku rukovodstva.
-

## 4. NEĆE SE KORISTITI DJEČJI RAD

- 4.1 Ne zapošljavamo osobe mlađe od 18 godina.
- 4.2. Razvijati ćemo ili sudjelovati u politikama i programima koji predviđaju tranziciju bilo kojeg djeteta za koje se utvrdi da obavlja dječji rad kako bi mu omogućili da pohađa i ostane u kvalitetnom obrazovanju dok više ne bude dijete.
- 4.3 Djeca i osobe mlađe od 18 godina ne smiju biti zaposlene noću ili u opasnim uvjetima rada.
- 4.4. Ove politike i postupci moraju biti u skladu s odredbama relevantnih standarda ILO.

## 5. PLAĆANJE DNEVNICA

- 5.1 Plaće i naknade isplaćene za standardnu radni tjedan ispunjavaju najmanje nacionalne zakonske standarde ili standarde referentnih vrijednosti u industriji, ovisno o tome što je veće. U svakom slučaju, dnevnice bi uvijek trebale biti dovoljne da zadovolje osnovne potrebe i osiguraju određeni diskrecijski prihod.
- 5.2 Svim radnicima će se pružiti pisane i razumljive informacije o njihovim uvjetima zapošljavanja u vezi sa plaćama prije nego što se zaposle i o detaljima njihovih zarada u dotičnom platnom periodu svaki put kada im se isplate.
- 5.3 Odbici od zarada kao disciplinska mjera neće biti dozvoljeni niti će biti dozvoljeni odbici od plaća koji nisu predviđeni nacionalnim zakonom bez izričitog odobrenja dotičnog radnika. Sve disciplinske mjere treba evidentirati.

## 6. RADNO VRIJEME NIJE PRETJERANO

- 6.1 Radno vrijeme mora biti u skladu s nacionalnim zakonima, kolektivnim ugovorima i odredbama 6.2 do 6.6 dolje, ovisno o tome što pruža veću zaštitu radnika. Podtočke 6.2 do 6.6 temelje se na međunarodnim standardima rada.
  - 6.2 Radno vrijeme, isključujući prekovremeni rad, utvrđuje se ugovorom i ne smije prelaziti 48 sati tjedno.
  - 6.3 Prekovremeni rad bit će dobrovoljan. Prekovremeni rad se koristi odgovorno, uzimajući u obzir sve slijedeće: obim, učestalost i radne sate pojedinih radnika i radne snage u cjelini. Neće se koristiti za zamjenu redovnog zaposlenja. Prekovremeni rad uvijek će se nadoknaditi premijskom stopom, koja se preporučuje da bude ne manja od 125% redovne stope plaćanja.
  - 6.4 Ukupan radni sat u bilo kojem sedmodnevnom razdoblju ne smije biti duži od 60 sati, osim ako to nije obuhvaćeno dolje navedenom točkom 6.5.
  - 6.5 Radno vrijeme može premašiti 60 sati u bilo kojem sedmodnevnom razdoblju samo u izuzetnim okolnostima kada je ispunjeno sve slijedeće:
    - to dozvoljava nacionalni zakon;
    - to dopušta kolektivni ugovor o kojem se slobodno pregovara sa radničkom organizacijom koja predstavlja značajan dio radne snage;
    - poduzimaju se odgovarajuće zaštitne mjere radi zaštite zdravlja i sigurnosti radnika; i
-

- poslodavac može pokazati da se primjenjuju izuzetne okolnosti kao što su neočekivani vrhunci proizvodnje, nesreće ili vanredne situacije.

6.6 Radnicima će biti osiguran najmanje jedan slobodan dan u svakih sedam dana ili, ako to dozvoljava nacionalni zakon, dva slobodna dana u svakih 14 dana.

## **7. NE PRAKTICIRAMO DISKRIMINACIJU**

7.1 Ne postoji diskriminacija pri zapošljavanju, nadoknađivanju, pristupu obuci, napredovanju, otkazu ili umirovljenju na osnovu rase, kaste, nacionalnog podrijetla, vjere, dobi, invaliditeta, spola, bračnog statusa, seksualne orijentacije, članstva u sindikatu ili političke pripadnosti.

## **8. OSIGURANO JE REDOVNO ZAPOŠLJAVANJE**

8.1 Svaki mogući posao koji se obavlja mora biti zasnovan na priznatom radnom odnosu uspostavljenom nacionalnim zakonom i praksom.

8.2 Obaveze prema zaposlenima prema zakonima i propisima o radu ili socijalnom osiguranju koji proizlaze iz redovnog radnog odnosa neće se izbjeći upotrebom ugovora o radu, podugovaranja ili ugovaranja samo za rad radnim aranžmanima, ili kroz sheme naobrazbe kada ne postoji stvarna namjera da se daju vještine ili osigura redovno zaposlenje, niti će se bilo kakve takve obaveze izbjeći prekomjernom upotrebom ugovora o radu na određeno vrijeme.

## **9. NIJE DOZVOLJENO NIKAKVO GRUBO I NEHUMANO PONAŠANJE**

9.1 Zabranjeno je fizičko zlostavljanje ili disciplina, prijetnja fizičkim zlostavljanjem, seksualnim ili drugim uznemiravanjem i verbalnim zlostavljanjem ili drugi oblici zastrašivanja.

---