|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Декларация на GRASP** | | | |
| Компания |  | GRASP | Общи правила |
| P&C  GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Управление |  | Дата | .. / .. / 202. |

* В тази ферма се работи по социалния модул GLOBALG.A.P. GRASP версия 2.
* Съответствието на стопанството с изискванията на GRASP версия 2 се оценява ежегодно от специализиран сертифициращ орган.
* Производителят уведомява устно всички членове на персонала за датата на външния преглед два работни дни преди прегледа.
* Следващият обявен преглед е насрочен за \_\_ / \_\_ / 20\_\_ г.

Версия 2 на GRASP включва изисквания по отношение на

1. Право на сдружаване и представителство
2. Представяне на работниците в GRASP
3. Процедура за подаване на жалби
4. Права на човека
5. Достъп до законови трудови и социални разпоредби
6. Документи за работа и принудителен труд
7. Изплащане на заплати
8. Заплати
9. Възраст за наемане на работа, детски труд и непълнолетен персонал
10. Задължително образование и достъп до училища
11. Регистрация на работното време
12. Работни часове
13. Дисциплинарна процедура

* Допълнителна информация за GRASP версия 2 може да бъде намерена по всяко време на адрес [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* Белгийското тълкуване на GRASP, версия 2, с препратки към приложимите законови разпоредби, може да бъде разгледано по всяко време на уебсайта на организацията на производителите \_\_\_ или \_\_\_. (P&C 5)
* Декларацията за правата на човека (вж. по-долу) може да бъде разгледана по всяко време в социалното пространство на компанията или \_\_\_. (P&C 4)
* Ако има различия между изискванията на GRASP и приложимите местни закони, производителят прилага правилата, които осигуряват най-голяма защита на работниците. (P&C 5.2)

Долуподписаният декларира, че за целия персонал на дружеството, и по-специално за дейностите, обхванати от GLOBALG.A.P. IFA-SMART версия 6, се прилагат на практика следните принципи.

* Ако лице, което влиза в стопанството, включително подизпълнители и посетители, не може да се съгласи с посоченото по-долу и/или производителят установи нарушения на изброените елементи, производителят незабавно ще прекрати професионалните отношения с лицето, което влиза във въпросното стопанство.
* Работниците имат право да създадат или да се присъединят към организация по свой избор. Ръководството трябва да разреши колективното договаряне. (P&C 1.1)
* Не се допуска дискриминация - дискриминиране, изключване или предпочитание - въз основа на членство в синдикат или друга форма на сдружаване или представителство на работниците. (P&C 1.3)
* Членовете на синдикатите или други представители на сдруженията на работниците имат гарантиран достъп до предприятието, поне извън редовното работно време. (P&C 1.4)
* Работниците могат да се свържат с ръководството по всяко време за консултация по теми, свързани с GRASP. (P&C 2.5)
* Производителят предвижда ежемесечни консултации с представителството на работниците,

а именно \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Работниците могат свободно и без негативни последици да представят точки от дневния ред чрез представителството на работниците не по-късно от \_\_\_\_ работни дни преди консултацията. (P&C 2.5)

* Работниците могат да използват процедурата за жалби и предложения по всяко време. Тази процедура е достъпна за тях на адрес \_\_\_\_\_\_ . (P&C 3.4, 3.5)
* По отношение на правата на човека производителят декларира, че за всички работници на дружеството (включително членовете на семейството), и по-специално за дейностите, обхванати от GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

Производителят спазва приложимите закони и разпоредби.

* Производителят спазва правата на работниците, съдържащи се в основните трудови конвенции и препоръки на МОТ, а именно 29, 105 и Препоръка 35 (принудителен и задължителен труд), 87 (свобода на сдружаване), 98 (право на организиране и колективно договаряне), 100, 111 и Препоръки 90 и 111 (равно заплащане на мъжете и жените за труд с еднаква стойност; дискриминация в областта на заетостта и професиите), 138 и Препоръка 146 (минимална възраст), 182 и Препоръка 190 (най-тежките форми на детски труд), 81 (инспекция по труда), 122 (политика по заетостта), както и както са включени в приложимото законодателство.
* Производителят зачита правата на човека, както се съдържат в Ръководните принципи на ООН за бизнеса и правата на човека, по-специално по отношение на достойнството, справедливостта, равенството, уважението и независимостта.
* Производителят избягва и не се ангажира, не защитава и не толерира дискриминация в областта на заетостта. Не се допуска дискриминация - разграничаване, изключване или предпочитание - въз основа на раса, каста, националност, религия, увреждане, пол, сексуална ориентация, майчинство, възраст, политически възгледи, членство в профсъюзи или партии. Работниците не са принуждавани да се подлагат на тестове за бременност или ХИВ.
* Производителят не защитава и не толерира използването или заплахата от телесно наказание, психическо или физическо насилие, обиди, ругатни или други злоупотреби.
* Няма принудителен труд. Членовете на семействата и зависимите лица на работниците имат право да работят извън фермата. Никой работник не е принуден да живее в предприятието. Работниците, които не живеят в предприятието, не са дискриминирани.
* Процедурата за наемане на работници е справедлива и прозрачна и не дискриминира никого, който желае да работи в компанията поради някоя от горепосочените причини. Потенциалните работници не са подложени на натиск, принуда или сплашване. Няма такси за набиране на персонал. От потенциалните работници не се иска, пряко или косвено, възнаграждение или заплащане на свързаните с това разходи, за да бъдат наети, или да правят парични депозити, финансови гаранции или депозити на лично имущество, за да бъдат наети.
* Производителят проверява, доколкото е възможно, дали никой работник не е обвързан с дългово робство или принуден да работи за работодател, агенция за набиране на персонал или друга организация, за да изплати дълг.
* Производителят забранява всякакво участие в актове на корупция, изнудване, присвояване, както и всякаква форма на подкуп, пряк или непряк.
* Всички работници могат да подават жалби относно спазването на тази декларация по всяко време в съответствие с предвидената процедура за подаване на жалби и предложения (включително анонимни жалби). Работниците могат да се обръщат към ръководството и/или представителите на работниците във връзка с оплакванията. На работниците няма да бъдат налагани санкции за подаване на жалби. Производителят ще гарантира своевременното разглеждане на жалбите. Производителят декларира готовността си да решава всички проблеми в консултации и сътрудничество.
* Всички работници, които извършват работа с еднаква стойност, имат сравними права, социални придобивки, условия на труд и възможности за обучение. Съпоставимият труд се възнаграждава със съпоставимо заплащане.
* Възнаграждението се основава на минималната работна заплата. Не се правят несправедливи удръжки от заплатите. Работодателят се въздържа от удържане на каквато и да е част от трудовото възнаграждение на работниците, независимо от причината за това, без изричното писмено съгласие на работника.
* В съответствие със законовите разпоредби не се наемат непълнолетни лица. В случай на съмнение, възрастта на работниците се проверява от производителя преди началото на заетостта. Децата, които са членове на семейството и които помагат в дейностите, не се включват в работа, която може да застраши тяхното здраве, безопасност или развитие, и достъпът им до образование е гарантиран. Без изключение децата в училищна възраст на работниците, които живеят в стопанството, също имат достъп до образование. Съответните работници се информират, че в Белгия съществува законово регламентирано задължително образование (от 5 до 18-годишна възраст).
* Високорискови групи, като например работници под 18 години (ако имат законно разрешение да бъдат наети), работници с нарушени умствени способности или заболявания, бременни жени, кърмачки, не се назначават на работа, която може да застраши тяхното здраве, безопасност или развитие, или безопасността на другите. Те не могат да работят в администрацията на продукти за растителна защита. Вж. също GLOBALG.A.P. IFA оценка на риска за здравето и безопасността, както и процедури и инструкции.
* В съответствие със законовите разпоредби работното време на младите работници (под 18-годишна възраст) е ограничено, те не полагат нощен или извънреден труд и могат да завършат задължителното си образование по всяко време.
* Ако производителят и/или контролиращ работник установи нарушения, свързани с наемането на непълнолетни служители, се предприемат незабавни действия съгласно установената процедура.
* Предвидени са мерки за отпуск по майчинство, отпуск по болест или пенсиониране. Като минимум тези договорености трябва да са в съответствие с приложимото законодателство в областта на социалната сигурност.
* По време на работното време се осигуряват подходящи почивки - вижте трудовото законодателство или \_\_\_\_\_ .

Ползването на тези почивки ще се спазва, включително по време на пиковите периоди. В началото на работа работниците се информират устно за работното време и за използваното отчитане на работното време.

* Извънредният труд е доброволен; работниците не са принудени да работят извънредно. В случай на извънреден труд могат да се предприемат мерки за осигуряване на здравето и безопасността на работниците по всяко време. Вж. също оценката на риска за здравето и безопасността на GLOBALG.A.P. IFA, както и процедурите и инструкциите.
* В случай на сериозна злополука на територията на компанията, на работника ще бъде осигурен транспорт до най-близкия център за медицинско лечение.
* В случай на нарушения на изискванията на GRASP и/или неадекватно изпълнение на работата, производителят ще започне дисциплинарна процедура. Вж. също Дисциплинарна процедура.
* В компанията не се използват дисциплинарни практики като телесни наказания, психическо или физическо насилие, обиди или ругатни. Ако се използват дисциплинарни практики, те са справедливи и прозрачни.
* Производителят може да използва съответните данни за работниците като доказателство за съответствие с изискванията на GRASP. Производителят прилага правните разпоредби за защита на личните данни (Общ регламент за защита на данните) при обработката на личните данни на работниците. Производителят иска съгласието на всеки работник за такова използване на лични данни.

Всяка съответна промяна в приложимото право и/или в BNIG ще бъде незабавно включена в горното изявление. (P&C 4.5)

Гарантираме, че всичко, което показва нарушение на тези принципи, се докладва незабавно на сертифициращия орган и се предприемат коригиращи действия.

Копие от тази декларация е на разположение по всяко време на всички работници и лица, които влизат в стопанството, а именно:

* окачени на достъпно място за работниците или
* Приложени към трудовия договор или правилника или
* друго - посочете: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Име | Дата | Подпис |
| Надзорен работник | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Работа на заплата - трудови смени | | | |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Първоначално форматиране | Преразглеждане 01 | Преразглеждане 02 | Преразглеждане 03 |
| Промени спрямо предишната версия? | | |
| Да / Не | Да / Не | Да / Не |
| Ако ДА:  Направете промените и допълненията ясно видими в документа или използвайте нов документ, ако е необходимо. | | | | |
| Производител |  |  |  |  |
| Дата |  |  |  |  |
| Подпис |  |  |  |  |