

सुपरड्राय नैतिक व्यापार कार्य संहिता

यह दस्तावेज को काम के घंटे बहुत ज्यादा न हो उस संसोधन के साथ 01अप्रैल 2014 को संशोधित किया गया था |

1. रोजगार स्वतंत्रता से चुना जाता हैं

- 1.1 कोई जबरन, बंधन या अनैच्छिक जेल मजदूरी नहीं होती हैं |
- 1.2 कामगारों को अपने नियोक्ताओं के पास जमा राशि या अपनी पहचान के कागजात जमा करने की जरूरत नहीं होती हैं और वे उचित नोटिस के बाद अपने नियोक्ता को छोड़ने के लिए स्वतंत्र होते हैं |

2. मिलने-जुलने और सामूहिक सौदेबाजी के अधिकार की स्वतंत्रता का सम्मान किया जाता हैं |

- 2.1 कामगारों को भेदभाव के बिना ट्रेड यूनियनों में शामिल होने या अपनी पसंद के ट्रेड यूनियनों को चुनने और सामूहिक सौदेबाजी करने का अधिकार होता हैं |
- 2.2 नियोक्ता ट्रेड यूनियनों की गतिविधियों और उनकी संगठनात्मक गतिविधियों की तरफ एक खुला रवैया अपनाता हैं |
- 2.3 कामगारों के प्रतिनिधियों के खिलाफ भेदभाव नहीं किया जाता हैं और उन्हें कार्यस्थल में अपने प्रतिनिधि कार्यों को पूरा करने के लिए पहुंच मिलती हैं |
- 2.4 जहाँ कानून के तहत मिलने - जुलने और सामूहिक सौदेबाजी की स्वतंत्रता का अधिकार प्रतिबंधित हैं, वहाँ नियोक्ता स्वतंत्र संघ बनाने और सौदेबाजी के लिए समानांतर साधन विकसित करने में सहायता करता हैं और इसमें बाधा नहीं डालता हैं |

3. काम करने की परिस्थितियाँ सुरक्षित और स्वच्छ होती हैं

- 3.1 उद्योग के प्रचलित ज्ञान और किन्ही भी विशिष्ट खतरों को ध्यान में रखते हुए, काम करने का सुरक्षित और स्वच्छ माहौल प्रदान किया जायेगा| काम के माहौल में निहित खतरों के कारणों को, उचित रूप से जितना मुमकिन हो, न्यूनतम करने के द्वारा काम के कारण होने वाली, या इससे जुड़ी, या इसके दौरान होने वाली दुर्घटनाओं और स्वास्थ्य को नुकसान को रोकने के लिए पर्याप्त कदम उठाये जायेंगे|
- 3.2 कामगारों को नियमित और दर्ज किया गया स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रशिक्षण प्राप्त होगा, और इस तरह के प्रशिक्षण को नए या फिर से नियुक्त किये गए कामगारों के लिए दोहराया जायेगा|
- 3.3 साफ शौचालय सुविधाओं और पिने योग्य पानी तक पहुंच, और यदि उचित हो तो खाद्य पदार्थ के भंडारण के लिए स्वच्छ सुविधाओं की व्यवस्था की जाएगी |
- 3.4 आवास, जहाँ पर प्रदान किया जाता हैं स्वच्छ तथा सुरक्षित होगा और कामगारों की बुनियादी जरूरतों को पूरा करेगा |
- 3.5 नियमावली का पालन कर रही कंपनी स्वास्थ्य और सुरक्षा के लिए जिम्मेदारी एक वरिष्ठ प्रबंधन प्रतिनिधि को देगी |

4. बाल मजदूरी का इस्तेमाल नहीं किया जायेगा

- 4.1 बाल मजदूरी की कोई नई भर्ती नहीं की जाएगी |

- 4.2 कम्पनियाँ ऐसी नीतियों और कार्यक्रमों में भाग लेगी और उनमें योगदान देगी जो बाल मजदूरी करते पाए गए किसी भी बच्चे के परिवर्तन की व्यवस्था करती हैं ताकि वह उस समय तक उच्च स्तर की शिक्षा में जा सके और रह सके जब तक वह बड़ा नहीं हो जाता है " बच्चा " और " बाल मजदूरी " की परिभाषा परिशिष्ट में दी गई है |
- 4.3 18 वर्ष के कम उम्र के बच्चों और युवाओं को रात में या खतरनाक स्थितियों में नियुक्त नहीं किया जायेगा
- 4.4 ये नीतियाँ और प्रक्रियाएं प्रासंगिक ILO मानकों के प्रावधानों का अनुपालन करेगी |

5. जीवन निर्वाह के लिए पर्याप्त वेतन दिया जाता है

- 5.1 मानक कामकाजी सप्ताह के लिए भुगतान किये जाने वाला वेतन और बेनिफिट, कम से कम राष्ट्रीय कानूनी मानकों या उद्योग के आधार रेखा स्तर जो भी अधिक हो उसके बराबर होते हैं| किसी भी घटना में वेतन हमेशा बुनियादी जरूरतों को पूरा करने के लिए और कुछ विवेकाधीन आय प्रदान करने के लिए पर्याप्त होना चाहिए |
- 5.2 सभी कामगारों को रोजगार में दाखिल होने से पहले वेतन के सम्बन्ध में उनके रोजगार की स्थिति के बारे में और हर बार उन्हें भुगतान किये जाने के समय सम्बंधित भुगतान अवधि के लिए उनके वेतन के व्योरे के बारे में लिखित और आसानी से समझ में आने वाली जानकारी दी जाएगी |
- 5.3 अनुशासनिक उपाय के रूप में वेतन से कटौती करने के अनुमति नहीं दी जाएगी और न ही सम्बंधित कामगार की स्पष्ट अनुमति के बिना वेतन से कोई ऐसी कटौती की जाएगी जिसके लिए राष्ट्रीय कानून में कोई व्यवस्था नहीं है | सभी अनुशासनात्मक उपायों को दर्ज किया जाना चाहिए |

6. काम करने के घंटे जरूरत से ज्यादा नहीं हैं

- 6.1 काम के घंटे राष्ट्रीय कानूनों, सामूहिक अनुबंधों और 6.2 से 6.6 के निम्न प्रावधानों में से जो भी कामगारों के लिए अधिक सुरक्षा प्रदान करते हो उनके अनुपालन में होने जरूरी हैं उप-कांडिका 6.2 से 6.6 तक अंतरराष्ट्रीय श्रम मानकों पर आधारित हैं |
- 6.2 ओवरटाइम को छोड़ कर काम के घंटे अनुबंध द्वारा निर्धारित होंगे और ये 48 घंटे प्रति सप्ताह से अधिक नहीं होंगे |
- 6.3 सभी ओवरटाइम स्वेच्छिक होंगे | ओवरटाइम का उपयोग अलग अलग कामगारों और सम्पूर्ण कार्यबल के द्वारा किये गए काम की सिमा, बारम्बारता और घंटों को ध्यान में रखते हुए जिम्मेदारी से किया जायेगा| इसका उपयोग नियमित रोजगार को प्रतिस्थापित करने के लिए नहीं किया जायेगा | ओवरटाइम के प्रतिपूर्ति एक प्रीमियम दर से की जाएगी इसके नियमित मजदूरी दर के 125 प्रतिशत से कम नहीं होने की सिफारिस की जाती है |
- 6.4 किसी भी सात दिन की अवधि में किये गए काम के कुल घंटे 60 घंटे से अधिक नहीं होंगे, सिवाय तब के जब निम्नलिखित सभी बातें पूरी होती हैं |
- 6.5 काम के घंटे केवल असाधारण परिस्थितियों में ही 60 घंटे से अधिक हो सकते हैं जहाँ निम्नलिखित बातों में से सभी पूरी होती हैं |
- ऐसा राष्ट्रीय कानून द्वारा अनुमति है |
 - ऐसा कार्यबल के उल्लेखनीय भाग का प्रतिनिधित्व करने वाले किसी श्रमिक संगठन के साथ खुले रूप से समझौते के बाद हुए सामूहिक अनुबंध के द्वारा अनुमत है |
 - कामगारों के स्वास्थ्य और सुरक्षा के संरक्षण के लिए समुचित सुरक्षा उपाय किये गए हैं |

- नियोजक यह प्रदर्शित कर सकता है कि अप्रतियाशित उत्पादन मांग, दुर्घटनाएं या आपातकाल जैसी असाधारण परिस्थितियां लागू होती हैं |

6.6 कामगारों को सात दिन की प्रत्येक अवधि में कम से कम एक दिन का विश्राम दिया जायेगा या जहाँ राष्ट्रीय कानूनों द्वारा अनुमत हो प्रत्येक 14 दिन की अवधि में दो विश्राम दिए जायेंगे |

अंतरराष्ट्रीय कानून जब भी उपयुक्त हो काम के नियमित घंटों को कम किये गए घंटों के कारण कामगारों के वेतन में से कोई भी कटौती के बिना 40 घंटे प्रति सप्ताह तक कम करने की सिफारिस करते हैं |

7. कोई भेदभाव नहीं किया जाता है

7.1 नियुक्ति, वेतन, प्रशिक्षण तक पहुंच, पदोन्नति, निष्कासन या सेवानिवृत्ति में मूलवंश, जाति, राष्ट्रीय मूल, धर्म, आयु, बिकलांगता, लिंग, वैवाहिक स्थिति, यौन रूचि, संघ की सदस्यता या राजनितिक सम्बंधता के आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाता है |

8. नियमित रोजगार प्रदान किया जाता है

8.1 किया गया काम हर संभव हद तक राष्ट्रीय कानून और प्रचलन के माध्यम से स्थापित मान्यता प्राप्त रोजगार सम्बन्धों के आधार पर होना चाहिए |

8.2 केवल मजदूरी के करार, उप करार, या घर से काम करने की व्यवस्था के उपयोग के माध्यम से, या अप्रेंटिसशिप योजनाओं के माध्यम से जहाँ कौशल प्रदान करने या नियमित रूप से रोजगार उपलब्ध कराने का कोई वास्तविक इरादा न हो, श्रम या सामाजिक सुरक्षा कानून और नियमित रोजगार सम्बद्ध से उत्पन्न होने वाले नियमों के तहत कर्मचारियों के प्रति दायित्वों से बचा नहीं जाना चाहिए और न ही निर्धारित अवधि के अनुबंधों के अत्यधिक उपयोग के माध्यम से ऐसे किसी भी दायित्वों से बचा जायेगा |

9. किसी भी कठोर या अमानवीय व्यवहार की अनुमति नहीं है

9.1 शारीरिक दुर्व्यवहार या अनुशासन, शारीरिक दुर्व्यवहार की धमकी, यौन या अन्य उत्पीड़न और मौखिक दुर्व्यवहार या किसी अन्य प्रकार से धमकाये जाने की मनाही होगी |

10. पर्यावरण का संरक्षण जरूरी है

10.1 सभी प्रक्रिया और काम स्थानीय कानून का पालन करें। साथ में वह उपयुक्त संचालन परमिट, अंतरराष्ट्रीय अनुबंध, सिद्धांतों, उद्देश्यों, जिम्मेदारी, मानकों का भी पालन करें।

10.2 कानूनी नियमों का पालन करने के लिए नीतियां और कार्यविधियां होनी चाहिए जो किसी भी तरह के संभावित प्रभाव को भी शामिल करें।

11. सभी तरह की उपठेकेदारी और घर में होने वाले काम अधिकृत और अनुमति से होने चाहिए।

11.1 विक्रेता और कारखाना कोई भी काम या सेवा जो कि वह सुपरड्राय को सीधे या परोक्ष रूप में देता है, सुपरड्राय की पंजीकरण और लिखित अनुमति के बिना उपठेकेदारी में नहीं लगा सकता।

11.2 इसी तरह उपठेकेदार भी कोई भी काम या सेवा जो कि वह सुपरड्राय को सीधे या परोक्ष रूप में देता है, सुपरड्राय की पंजीकरण और लिखित अनुमति के बिना उपठेकेदारी में नहीं लगा सकता।

11.3 किसी भी तरह का घर में होने वाला काम सुपरड्राय की लिखित अनुमति और पंजीकरण के बिना नहीं हो सकता (सुपरड्राय की होम वर्किंग नीति को देखें)।

12. भ्रष्टाचार और रिश्तत की रोकथाम

12.1 विक्रेता और कारखाने को सुपरड्राय की भ्रष्टाचार और रिश्तत विरोधक नीति का पालन करना है (सुपरड्राय की एंटी करप्शन एंड ब्राइब्री नीति को देखें)।

इस नियमावली के प्रावधानों में न्यूनतम मानक शामिल हैं अधिकतम नहीं, और इस नियमावली का इस्तेमाल कंपनियों को इन मनको से आगे बढ़ने से रोकने के लिए नहीं किया जाना चाहिए | इस नियमावली को लागू कर रही कंपनियों से राष्ट्रीय और लागू होने वाले अन्य कानूनों का अनुपालन करने की और जहाँ कानून के प्रावधान और यह मूल नियमावली एक ही विषय पर ध्यान देते हैं, उस प्रावधान को लागू करने की उम्मीद की जाती है जो अधिक सुरक्षा देता है |

ध्यान दे : हमने यह सुनिश्चित करने की हर कोशिश की है कि ETI मूल नियमावली और लागूकरण के सिधान्तो का अनुवाद जितना संभव हो सके पूरा और बिलकुल सही हो लेकिन, कृपया ध्यान दे की दोनों मामलो में अंग्रेजी भाषा के दस्तावेजों को ही आधिकारिक संस्करणों के रूप में माना जाना चाहिए |