



## 1. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ.

Практически е невъзможно да се осигури здравословна и безопасна работна среда за деца. Поради тази причина ние вярваме, че при констатиране на случай при които деца попадат в категорията на извършващи детски труд, трябва да бъдат предприети всички необходими действия за „възстановяване на деца“. Тази политика покрива всички случаи, в които деца полагат труд, независимо дали те са наети директно или индиректно, включително от доставчици, подизпълнители или поддоставчици и също покрива случаите с трафик на деца.

## 2. НОРМАТИВНИ ПРЕПРАТКИ.

- ILO Convention Minimum Age Convention, 1973
- ILO Convention 182 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999
- Recommendation 146 Minimum Age, 1973
- Конвенция на ООН за правата на детето
- Закон за закрила на детето
- Закон за борба с трафика на хора
- Закон за народната просвета
- Правилник за прилагане на Закона за закрила на детето
- Правилник за прилагане на Закона за социално подпомагане
- Правилник за прилагане на закона за народната просвета

## 3. ТЕРМИНИ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ.

**„Дете“** - всяко лице, ненавършило 15-годишна възраст, освен ако местното законодателство не предвижда по-висока минимална възраст за образование, работа, като в този случай се прилагат по-високата възраст.

**„Млад работник“** - всяко лице всеки работник, на възраст над тази за дете, както е определена по-горе, и на възраст под 18 години.

**„Детски труд“** - всяка работа, извършвана от дете или лице с по-малка възраст, от посочената по-горе в определението за дете, с изключение на изискванията Препоръка 146 на Международната организация на труда /МОТ/. „Възстановяване на деца“ са всички дейности и подкрепа, за да се осигури безопасност, здраве,



образование и развитие на деца, които са били обект на детски труд, определен по-горе, и в последствие са били освободени.

#### 4. ПОЛИТИКА.

4.1. Минималната възраст за приемане на работа в „Джи Пи Груп“ ООД е 18 години. Забранява се приемането на работа на лица, ненавършили 18 години. „Джи Пи Груп“ ООД изисква от всички подизпълнители и доставчици да спазват това изискване чрез подписването на „Допълнително споразумение“, а при необходимост или съмнение и чрез извършване на проверки на място.

4.2 Ако имате съмнение, че се използва детски труд, не конфронтирайте работника директно. Проверете неговите лични документи. Ако се констатира, че работникът е непълнолетен, се действа по следния ред:

Стъпка първа: Незабавни действия

- Незабавно отстранете детето от работното място и го преместете на безопасно място;
- Обяснете на детето какво се случва и защо;
- Изслушайте го внимателно и се опитайте да разберете неговите нужди;
- Разберете истинската идентичност и възраст на детето (при фалшиви документи);
- Получете информация за контакт с родители или настойници и по възможност адрес;
- Свържете се с родителите или настойниците на детето и им обяснете какво се случва;
- Получете съгласие от родителите/настойниците за участие на детето в програма за възстановяване;

В случаите, когато детето е изпратено на работа от родителите/настойници, може да е необходимо участието на външни експерти в процеса, за да бъдат убедени. Важно е да се обясни, че възстановяването е за сметка на работодателя и от тях няма да се изисква заплащане на процеса.

- Свържете се с Държавна агенция за закрила на детето и Инспекция по труда;
- Обяснете на детето възможните стъпки за възстановяване и се уверете, че то е съгласно;



- Свържете се с отговорното ръководство и комуникирайте с тях изискванията за детски труд;
- Получете съгласие от тяхна страна за участието им в програма по възстановяване на детето;
- Осигурете безплатна храна и безопасно място за детето до началото на програмата по възстановяване;
- Проверете всички записи и/или други доказателства, за да се убедите, че няма други деца на работа. Действията по стъпка първа се извършват от представителя на ръководството и на работниците по социална отговорност.

**Стъпка втора:** Разработване на програма за възстановяване.

- Сформируйте екип, отговорен за разработването на програмата, той трябва да включва:
  - Представител на ръководството по социална отговорност;
  - Представител на работниците по социална отговорност;
  - Представител на „работодателя“;
  - Представители от Държавна агенция за закрила на детето (по преценка);
  - Родители/настойници;

Важно е екипът да разбере специфични нужди, причини за полагане на детски труд, желанията на детето и др. При разработването на програмата, тези параметри трябва да се вземат под внимание, за да се сведе до минимум риска детето да бъде върнато на работа. Други опорни точки, които трябва да се вземат предвид при разработването на програмата, са:

- Информация относно нивото на образование на детето, посещавало ли е учебно заведение, равнище;
- Езикови и други ограничения за посещение на учебно заведение.
- Възможност за наемане на някой от родителите на мястото на детето;
- Идентифициране на подходящо учебно заведение за детето;
- Идентифициране при необходимост на общежитие за детето;
- Въпроси по финансиране на обучението, общежитието, транспортни разходи, стипендии и др;
- Продължителност на програмата;
- Отговорности по следене на изпълнението на програмата;
- Ангажимент на работодателя да наеме детето на работа след навършване на 18 години, ако то и родителите/настойниците желаят това.



- Получаване на документирани съгласия от родителите/настойниците и другите заинтересовани страни.

**Стъпка три:** Продължаваща подкрепа и мониторинг.

Процесът на мониторинг се осъществява от представителя на ръководството и работниците по социална отговорност, представители от Държавна агенция за закрила на детето, както и от работодателя. Най-общо стъпките са следните:

- Следене на резултатите на детето в учебното заведение (оценки, разговори с учители и др.);
- Посещения при детето за разбиране на неговите надежди, страхове и амбиции;
- Следене и отчет на регулярното заплащане на всички планирани разходи по възстановяването;
- Ревизия на програма при необходимост.

## **V. ДОПЪЛНИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ.**

5.1. За неуредените с тази политика въпроси се прилагат разпоредбите на действащото законодателство.

Екземпляр от политиката е на разположение на работещите в личен състав, при длъжностното лице по БЗР и на сървър в офис сградата на „Джи Пи Груп“ ООД