СТАНДАРТ SA8000:2026® ЗА ДОСТОЕН ТРУД

Публикуван
1 януари 2026 г.

www.sa-intl.org

Въведение

Правата на човека, отнасящи се до хората и общностите, са определени в основополагащи документи, съгласувани от държавите и заинтересованите страни. Те включват Всеобщата декларация за правата на човека, Международния пакт за икономически, социални и културни права, Международния пакт за граждански и политически права, Декларацията на МОТ за основните принципи и права при работа и единадесетте основни инструмента на МОТ, Конвенцията на ООН за правата на детето и други.

Чрез рамката „Защита, зачитане и правна защита“ на Ръководните принципи на ООН (РПООН) за бизнеса и правата на човека установяват съответните отговорности на държавите (правителствата) и бизнеса. Държавите имат задължението да защитават правата на човека, включително чрез политики, законодателство, регулиране и правораздаване. Бизнесът има задължението да зачита правата на човека, което означава, че трябва да избягва причиняването или допринасянето за отрицателни въздействия върху правата на човека и да реагира на такива въздействия, когато те възникнат. Тези изисквания на РПООН се прилагат не само за неблагоприятни въздействия, причинени от даден бизнес, но и за такива, за които той е допринесъл или с които е пряко свързан чрез своите операции или бизнес взаимоотношения. И накрая, държавите и бизнесът имат задължение съответно да предоставят или да участват в осигуряването на ефективни средства за правна защита в случай на нарушения на правата.

Social Accountability International (SAI) е организация с нестопанска цел, чиято мисия е да допринася за утвърждаването на правата на човека на работното място в световен мащаб, въз основа на тези основополагащи рамки в областта на правата на човека. Един от начините, по които SAI осъществява тази мисия, е чрез разработването на стандарта **SA8000® за достоен труд**, който помага на организациите на практика да изпълняват задължението си да зачитат правата на човека на работното място. Стандартът SA8000 е публикуван за първи път през 1997 г. и редовно се преразглежда, като това винаги се извършва чрез процес с участието на множество заинтересовани страни. Това е петото издание на Стандарта.

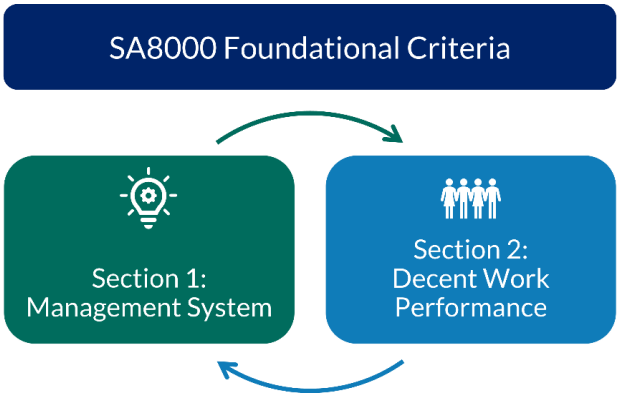
Достойният труд се отнася до работа, която подкрепя пълното упражняване и реализиране на човешките права на работниците. Според МОТ достойният труд

©Social Accountability International - 2026

„включва възможности за работа, която е продуктивна и осигурява справедлив доход, сигурност на работното място и социална закрила за всички, по-добри перспективи за личностно развитие и социална интеграция, свобода на хората да изразяват своите опасения, да се организират и да участват в решенията, които засягат живота им, както и равенство на възможностите и третирането за всички...“[1]

Стандартът SA8000:2026 установява принципи и критерии за достоен труд във всеки контекст. Принципите описват основните права на хората, които трябва да бъдат защитавани от държавите и зачитани от организациите. Критериите определят конкретните изисквания към организациите за зачитане на правата на човека на работното място.

Основополагащите критерии на SA8000 определят общите очаквания към организациите, прилагащи стандарта SA8000.



Фигура 1. Раздели на SA8000:2026

Раздел 1 на SA8000: Системи за управление: Дължима грижа и управление описва подхода към дължимата грижа, който организациите трябва да прилагат, за да осигурят достоен труд в рамките на своите дейности и бизнес взаимоотношения.

Раздел 2 на SA8000: Принципи на достойния труд и критерии за изпълнение описва правата на човека, свързани с достойния труд, и специфичните критерии, които трябва да бъдат спазени, за да могат работниците пълноценно да упражняват и реализират своите права. Тези два раздела са взаимозависими – организациите трябва едновременно да прилагат системен подход към управлението за изпълнение на критериите за изпълнение и да възприемат подход, ориентиран към резултатите, при разработването и прилагането на своите системи за управление (вж. Фигура 1).

Разделите 1 и 2 са разделени на множество клаузи (подраздели), които съдържат критерии (индивидуални изисквания към организациите). Разделите 1 и 2 съдържат също така принципи, които задават контекста на критериите. Те не представляват

[1] МОТ, Достоен труд.

©Social Accountability International - 2026

изисквания, а формулират на високо ниво правата и задълженията, които критериите подкрепят.

Прилагането и тълкуването на принципите и критериите трябва да бъдат насочени към аспектите на дейността и взаимодействията на дадена организация, които оказват влияние върху свързаните с достойния труд права на човека.

Определенията са нормативна част от Стандарта и са включени в настоящия документ като Приложение А.

Таблица 1. Стандарт и поддържаща документация [Актуализирано към 1 януари 2026 г.]

Документ	**Нормативен характер**	**Статус**
Стандарт SA8000:2026	Нормативен	Публикуван
Определения	Нормативен	Публикуван (Приложение А)
Библиотека с показатели	Насоки	Публикуван
Документ с насоки	Насоки	Предстои публикуване

Тази таблица ще бъде актуализирана с разработването и финализирането на допълнителни документи.

©Social Accountability International - 2026

Съдържание

Въведение 1

Съдържание 4

Основополагащи критерии 6

Раздел 1. Системи за управление: Управление и надлежна проверка 7

Принципи на системата за управление 9

Критерии на системата за управление 10

M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството 10

M2: Участие и интегриране на работниците 12

M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни 13

M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката 14

M5: Контекст, въздействия и рискове 16

M6: Цели, планиране и ресурси 17

M7: Осведоменост и прилагане 18

M8: Почтеност и прозрачност 20

M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали 21

M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване 23

Раздел 2: Принципи на достойния труд и критерии за изпълнение 25

D1: Закрила на децата и младите работници 26

D2: Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне 28

D3: Свободно и справедливо наемане на работа, трудова заетост и прекратяване на трудовото правоотношение 31

D4: Достойно работно време, възнаграждения и социални придобивки 35

D5: Недопускане на дискриминация 39

D6: Здраве и безопасност 42

D7: Поверителност 46

©Social Accountability International - 2026

Приложение А. Определения 49

©Social Accountability International - 2026

Основополагащи критерии

Основни очаквания към всички организации при прилагането на този Стандарт.

F1 – Организацията трябва да зачита принципите на Стандарта и международните документи, на които той се основава, и да се стреми към непрекъснато подобряване на резултатите от своята дейност.

F2 – Организацията трябва да гарантира, че резултатите от нейната дейност като минимум отговарят на:

a) законовите и регулаторните изисквания, приложими към този Стандарт;
b) колективните трудови договори; и
c) други изисквания, приложими към този Стандарт, които организацията е приела да спазва.

F3 – Когато законовите и/или регулаторните изисквания се различават от този Стандарт, организацията прилага критериите, които са най-благоприятни за персонала.

F4 – Когато законовите и/или регулаторните изисквания противоречат на този Стандарт, организацията трябва да идентифицира, предотвратява, смекчава и отстранява рисковете за персонала до степента, позволена от закона.

F5 – За да гарантира достоен труд за целия персонал, организацията трябва да създаде, внедри, поддържа и непрекъснато подобрява система за управление, основана на ангажираността на ръководството и участието на работниците и заинтересованите страни.

©Social Accountability International - 2026

Раздел 1. Системи за управление: Управление и надлежна проверка

В този раздел са описани очакванията относно начина, по който организациите трябва да изпълняват своята отговорност за зачитане на правата на човека съгласно рамката на Ръководните принципи на ООН чрез подход, основан на системи за управление.

Системите за управление се различават при отделните организации в зависимост от техния размер, зрялост и контекст, но съществуват общи основни елементи, които гарантират достоен труд във всички дейности и бизнес взаимоотношения на организацията. Този раздел описва тези основни елементи чрез практически поетапен подход. Той се основава на дългогодишните критерии на SA8000 и широко използвани и цитирани рамки за системи за управление, включително Ръководните принципи на ООН, Насоките на ОИСР за надлежна проверка за мултинационалните предприятия, ISO Анекс SL и други.

Изграден върху участието и интегрирането на ръководството, работниците и заинтересованите страни на всички нива, този раздел описва критериите за разработване и внедряване на система за управление, която:

- **Позволява ефективна надлежна проверка** — цялостен и проактивен процес за идентифициране, предотвратяване, смекчаване и отчитане на действителните и потенциалните неблагоприятни въздействия, които дадена организация причинява, за които допринася или с които е пряко свързана чрез своите операции и бизнес взаимоотношения;[2] и
- **Позволява добро управление** — функциониране с почтеност и ефективност.

Бележка за тълкуване: Ангажирането на заинтересованите страни е ключов елемент от една ефективна система за управление. Заинтересованите страни са всички участници, които могат да окажат въздействие върху дейността или бизнес взаимоотношенията на дадена организация или да бъдат засегнати от тях. Тъй като този Стандарт е свързан с достойния труд, персоналът е основният носител на права и следователно най-важната заинтересована страна, с която следва да се

[2] Адаптирано от Ръководните принципи на ООН.

©Social Accountability International - 2026

осъществява взаимодействие. В Стандарта персоналът се разглежда отделно от останалите заинтересовани страни, за да се подчертае неговото значение. Съответно интегрирането и участието на ръководството са обхванати в М1, а интегрирането и участието на работниците – в М2.

©Social Accountability International - 2026

Принципи на системата за управление

I. **Лидерство** – Висшите органи за вземане на решения и висшето ръководство на организацията трябва да се застъпват за и да демонстрират ангажираност към правата на човека в своите операции и бизнес взаимоотношения.

II. **Отчетност** – Ръководството на организацията и отговорният персонал трябва да носят отговорност за своите действителни и потенциални неблагоприятни въздействия върху правата на човека.

III. **Субектност и достойнство** – Организациите трябва да зачитат правата на персонала и заинтересованите страни на субектност и достойнство и да предприемат стъпки за овластяване на персонала и изграждане на неговия капацитет да разбира и да отстоява своите права.

IV. **Интеграция** – Организациите трябва да спазват своите ангажименти по отношение на правата на човека последователно във всички свои операции и бизнес взаимоотношения.

V. **Дългосрочно планиране** – Организациите трябва да разработят системи за управление за планиране и последователно зачитане на правата на човека в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.

VI. **Отзивчивост** – Организациите трябва да бъдат проактивни в разбирането, адресирането и отстраняването на своите неблагоприятни въздействия и рискове върху правата на човека.

VII. **Прозрачност** – Организациите трябва да осигурят на заинтересованите страни достъп до ясна, точна и подходяща информация относно своето представяне по отношение на правата на човека и своята система за управление.

VIII. **Участие и приобщаване** – Организациите трябва да включват пълноценно персонала на всички нива и останалите заинтересовани страни в разработването и внедряването на своята система за управление.

IX. **Социален диалог –** Социалният диалог трябва да играе централна роля в подхода на организацията за гарантиране на достоен труд за целия персонал.

©Social Accountability International - 2026

X. **Подкрепа** – Организациите трябва да отделят адекватни инвестиции, вътрешна компетентност и други вътрешни и външни ресурси, за да изпълнят своите ангажименти по отношение на правата на човека.

XI. **Непрекъснато подобряване** – Организациите трябва непрекъснато да подобряват своето представяне по отношение на правата на човека и своята система за управление.

Критерии на системата за управление

- M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството
- M2: Участие и интегриране на работниците
- M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни

Разяснителна бележка: Клаузи M1–M3 формират основата за разработването и прилагането на останалите категории на системата за управление M4–M10.

- M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката
- M5: Контекст, въздействия и рискове
- M6: Цели, планиране и ресурси
- M7: Осведоменост и прилагане
- M8: Почтеност и прозрачност
- M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали
- M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване

M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството

M1.1 – Висшите органи за вземане на решения и висшето ръководство на организацията трябва да демонстрират ангажираност към принципите на този Стандарт най-малко чрез:

a) интегриране на принципите на този Стандарт в организационната стратегия и измерването на резултатите;

©Social Accountability International - 2026

b) одобряване на политиката за ангажираност на организацията и взаимните очаквания към бизнес партньорите;
c) периодично провеждане от ръководството на стратегически преглед на представянето на организацията спрямо този Стандарт и организационните цели;
d) ангажиране на функционалните звена в цялата организация с изпълнението на изискванията на този Стандарт;
e) възлагане на отговорност и отчетност за спазването на Стандарта чрез интегрирана система за управление на всички управленски нива; и
f) съгласуване на ролите, компетенциите, целите и стимулите за персонала, критериите за оценка на представянето, възнагражденията, повишенията, дисциплинарните мерки, прекратяването на трудовите правоотношения и процесите на вземане на решения с ангажимента на организацията, заложен в нейната политика.

M1.2 – Съставът на органите за вземане на решения и на ръководството трябва да бъде адекватно представителен за заинтересованите страни.

M1.3 – Крайната отговорност и отчетност за прилагането на този Стандарт се носи от висшето ръководство. Това се демонстрира най-малко чрез интегриране на принципите и критериите на този Стандарт в:

- организационната структура;
- ролите и отговорностите;
- компетенциите;
- целите и стимулите;
- критериите за оценка на представянето;
- възнагражденията;
- повишенията;
- прекратяването на правоотношенията; и
- процесите и правомощията за вземане на решения.

©Social Accountability International - 2026

M1.4 – Висшето ръководство трябва да гарантира, че конфликтите на интереси при прилагането на този Стандарт са идентифицирани, оповестени и подходящо управлявани.

M2: Участие и интегриране на работниците

M2.1 – Организацията трябва да ангажира работниците, включително синдикатите и други техни представители, и да интегрира техния принос при разработването и прилагането на своята система за управление за изпълнение на изискванията на този Стандарт, включително при:

a) определянето на политиките;
b) идентифицирането, оценката и приоритизирането на неблагоприятните въздействия и рискове;
c) поставянето на цели и планирането на изпълнението;
d) мониторинга на представянето и на системите за управление, включително на бизнес партньорите;
e) проектирането и управлението на канали и процеси за подаване на сигнали; и
f) определянето на възможностите за коригиращи мерки и компенсация.

M2.2 – Когато има такива, организацията трябва да си сътрудничи със синдикатите, за да ангажира пълноценно работниците в своята система за управление.

M2.3 – Организацията трябва да гарантира, че работниците имат достъп до ефективни и приобщаващи канали за комуникация и участие, които като минимум:

a) активно търсят приноса и обратната връзка на работниците;
b) позволяват на работниците да представят своите интереси пред ръководството;
c) предоставят разнообразни начини за участие по удобен за работниците начин;
d) осигуряват възможност за представяне на демографската структура на работното място;
e) са достъпни за всички работници;

©Social Accountability International - 2026

f) се ползват с доверие и активно се използват;
g) са поверителни при желание;
h) съответстват на интересите и опасенията на работниците; и
i) не водят до отмъщение или репресивни мерки.

M2.4 – Организацията създава екип(и) по социално представяне, които да подкрепят и улесняват системата за управление на организацията. Организацията гарантира, че създадените и съществуващите екипи като минимум:

a) са съставени с балансирано представителство на работниците и мениджърите, демографските характеристики на персонала и организационните функции и роли;
b) включват представители на наличните синдикати и организации на работниците, ако те изберат да участват;
c) осигуряват независимо избиране на участващите работници от техните колеги;
d) не подкопават ролята на синдикатите; и
e) улесняват участието на работниците в ключови функции на системата за управление, включително: определяне на политики; идентифициране, оценка и приоритизиране на неблагоприятни въздействия и рискове; поставяне на цели и планиране на изпълнението; мониторинг на представянето; и проектиране и управление на механизми за подаване на сигнали.

M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни

M3.1 – Организацията трябва периодично да идентифицира и приоритизира съответните заинтересовани страни, които да ангажира в своята система за управление за изпълнение на изискванията на този Стандарт, като дава първостепенен приоритет на тези, които са най-силно засегнати от организацията.

M3.2 – Организацията трябва да осъществява пълноценно ангажиране на заинтересованите страни при разработването и внедряването на своята система за управление, най-малко при:

©Social Accountability International - 2026

- определянето на политики;
- идентифицирането, оценката и приоритизирането на неблагоприятните въздействия и рискове;
- мониторинга на представянето и на системите за управление, включително на бизнес партньорите;
- проектирането и управлението на канали и процеси за подаване на сигнали;
- определянето на възможностите за отстраняване на неблагоприятните въздействия; и
- когато организацията не разполага с необходимите знания.

M3.3 – Ангажирането на заинтересованите страни трябва като минимум:

a) активно да търси приноса и обратната връзка на съответните заинтересовани страни;
b) да бъде достъпно;
c) да се провежда добросъвестно;
d) да бъде отзивчиво към опасенията на заинтересованите страни; и
e) да не води до отмъщение или репресивни мерки.

M3.4 – Организацията трябва да взема предвид нуждите, очакванията, опасенията и сигналите на заинтересованите страни при вземането на организационни решения.

M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката

M4.1 – Организацията трябва да изготви, документира и периодично да актуализира декларация за политиката, която ясно изразява нейния ангажимент към принципите на този Стандарт. Като минимум организацията се ангажира да:

a) изпълнява или надхвърля изискванията и принципите на този Стандарт, приложимите законови изисквания и други приложими изисквания;
b) адресира рисковете, които причинява, за които допринася или с които е пряко свързана чрез своите операции или бизнес взаимоотношения, чрез мерки, които са съразмерни на тяхната тежест и вероятност;

©Social Accountability International - 2026

c) приоритизира решения, които предотвратяват неблагоприятните въздействия както в краткосрочен, така и в дългосрочен план;
d) действа етично и с почтеност при спазването на този Стандарт;
e) поддържа интегрирани системи за управление, за да гарантира съгласуваност при изпълнението на изискванията на този Стандарт;
f) поддържа консултации с работниците и другите заинтересовани страни и отговаря на техните очаквания, включително чрез стремеж към участие в социален диалог;
g) взема предвид рисковете за персонала при провеждане на бизнес планирането и се ангажира да смекчава свързаните с тях въздействия; и
h) непрекъснато подобрява своето представяне и системите за управление, свързани с този Стандарт.

M4.2 – Организацията трябва да изготви, документира и периодично да актуализира политика за взаимните очаквания към бизнес партньорите. Тази политика като минимум включва ангажимент за:

a) изискване от бизнес партньорите да зачитат принципите на този Стандарт, приложимите законови изисквания и други приложими изисквания;
b) провеждане на надлежна проверка на бизнес партньорите;
c) предприемане на действия по отношение на случаите, в които организацията причинява, допринася или е свързана с невъзможността на бизнес партньорите да изпълнят посочените по-горе очаквания; и
d) определяне на ясни очаквания относно прекратяването на взаимоотношенията с бизнес партньори, включително подходящо ангажиране и отчитане на рисковете за персонала преди прекратяване на бизнес отношенията.

M4.3 - Политиките, практиките, целите и стимулите на организацията не трябва да противоречат на или да подкопават нейните ангажименти към принципите на този Стандарт или целите на организацията.

M4.4 – Политиките, лобирането и другите външни взаимодействия на организацията не трябва да противоречат на или да подкопават нейните ангажименти към принципите на този Стандарт или целите на организацията.

©Social Accountability International - 2026

M5: Контекст, въздействия и рискове

M5.1 – Организацията периодично идентифицира и се стреми да разбере своя контекст, включително:

a) собствените дейности на организацията;
b) преките и непреките бизнес взаимоотношения на организацията;
c) нуждите и очакванията на работниците и техните представители и на други съответни заинтересовани страни; и
d) други аспекти на нейната вътрешна и външна работна среда, включително съответните регулаторни, пазарни, културни, социални, икономически и други фактори.

M5.2 – Като отчита своя контекст, организацията периодично идентифицира:

a) действителни и потенциални неблагоприятни въздействия, свързани с този Стандарт, които тя причинява, за които допринася или с които е пряко свързана (или може да причини, да допринесе за тях или да бъде пряко свързана с тях) чрез своите дейности или бизнес взаимоотношения при нормални или извънредни обстоятелства, включително тези, специфични за уязвимите групи от населението;
b) рискови фактори, свързани с нейните действителни и потенциални неблагоприятни въздействия;
c) степента на нейния принос към действителни и потенциални неблагоприятни въздействия, причинени от нейните бизнес партньори; и
d) действителни и потенциални неблагоприятни въздействия, свързани с нейното представяне спрямо този Стандарт, които могат да произтичат от въпроси, свързани с бизнес етиката или почтеността.

©Social Accountability International - 2026

M5.3 - Организацията периодично оценява, приоритизира и документира своите рискове въз основа на тежестта на неблагоприятните въздействия и на тежестта и вероятността от потенциални неблагоприятни въздействия.

M5.4 – За приоритизираните рискове организацията идентифицира първопричините, като взема предвид потенциалните причини, включително:

- причини, произтичащи от системите за управление;
- оперативни причини, включително бизнес модела на организацията; и
- външни причини, включително такива от социален, културен, регулаторен и/или екологичен характер.

M6: Цели, планиране и ресурси

M6.1 – Организацията периодично установява, документира и актуализира организационните цели. Тези цели се разработват така, че да:

a) изпълняват или надхвърлят изискванията и принципите на този Стандарт, приложимите законови изисквания и други съответни изисквания;
b) съответстват на ангажиментите на организацията, поети в политиките;
c) разглеждат и управляват рисковете на организацията;
d) разглеждат въпросите на бизнес етиката и почтеността, свързани с този Стандарт;
e) разглеждат въпросите, свързани с готовността и реагирането при извънредни ситуации, свързани с този Стандарт;
f) се стремят към социален диалог, включително в подкрепа на тристранни и други обвързващи споразумения за постигане на целите си; и
g) осигуряват непрекъснато подобряване на представянето и системите за управление на организацията, свързани с този Стандарт.

M6.2 - За да се справи с рисковете, които причинява или за които допринася, организацията, при надлежно отчитане на непредвидените последици, планира действия за:

a) преустановяване на неблагоприятните въздействия;

©Social Accountability International - 2026

b) предотвратяване на бъдещи неблагоприятни въздействия;
c) смекчаване на рисковете; и
d) осигуряване на обезщетение и коригиращи мерки за лица и групи, засегнати от неблагоприятни въздействия.

M6.3 - За да се справи с рисковете, с които е пряко свързана, организацията планира да си сътрудничи със съответните заинтересовани страни, включително бизнес партньори, и да използва влиянието си върху тях с цел преустановяване, предотвратяване, смекчаване и отстраняване на тези рискове.

M6.4 – Организацията периодично определя и планира действията и процесите, необходими за постигане на нейните цели. При това организацията взема предвид необходимите:

- системи за управление – включително устни и писмени политики и процедури, роли и отговорности, документация, стимули и цели за персонала, обучение и изграждане на капацитет, мониторинг, информираност на работниците и заинтересованите страни, както и показатели и метрики;
- ресурси – включително финансови, материални, кадрови и информационни ресурси, като например необходимите компетенции и външен експертен опит, инфраструктура, медии и информационни системи; и
- взаимоотношения – включително социален диалог, подкрепа за съответните тристранни и други обвързващи споразумения, както и взаимоотношения с бизнес партньори, правителството и други вътрешни и външни заинтересовани страни.

M7: Осведоменост и прилагане

M7.1 – Организацията изпълнява своите планирани процеси и действия и осигурява необходимите ресурси, като периодично коригира плановете и ресурсите според необходимостта, за да гарантира тяхната непрекъсната уместност и ефективност.

©Social Accountability International - 2026

M7.2 – Организацията гарантира, че персоналът разполага с подходяща информираност и разбиране, както и с достъп до информация и канали за комуникация относно:

- техните законни права;
- техните права, както са определени в този Стандарт;
- рисковете, свързани с тяхната заетост;
- организационните политики, цели, действия и процеси;
- тяхната роля и отговорности за постигане на целите и ангажиментите на организацията;
- съответните механизми и канали за тяхното участие в системата за управление; и
- съответните механизми и канали за защита на техните права, включително механизми за достъп до средства за правна защита и обезщетение.

M7.3 – Организацията гарантира, че заинтересованите страни са надлежно информирани относно:

- съответните рискове;
- организационните политики, цели, действия и процеси; и
- каналите за тяхното участие и защита на правата, както са определени в този Стандарт.

M7.4 – При взаимодействията си с бизнес партньори организацията:

a) гарантира, че бизнес партньорите имат подходяща информираност и разбиране, както и достъп до информация и канали за комуникация относно политиките, целите, действията и процесите на организацията;
b) гарантира, че нейните търговски условия и практики не подкопават способността на бизнес партньорите да отговарят на поставените взаимни очаквания;
c) предоставя на бизнес партньорите подкрепа за преустановяване, предотвратяване, смекчаване и отстраняване на рисковете, съизмерима с приноса на организацията към тези въздействия;

©Social Accountability International - 2026

d) се стреми да сведе до минимум административната тежест, произтичаща от взаимните очаквания за бизнес партньорите, когато това е възможно; и
e) не прекратява бизнес отношения в отговор на рискове, освен ако:
    i. бизнес партньорът не успее многократно да се справи с риска след подходящо ангажиране и подкрепа от страна на организацията; и
    ii. рисковете от прекратяването на взаимоотношенията не са по-големи от първоначалния риск.

M7.5 – Документираната информация, свързана с изпълнението на изискванията на този Стандарт, трябва да бъде:

- налична и подходяща;
- точна и ясна;
- ефективно контролирана; и
- идентифицируема.

M8: Почтеност и прозрачност

M8.1 – При изпълнение на изискванията на този Стандарт организацията действа и комуникира с почтеност.

M8.2 – Организацията периодично докладва публично за своите процеси и резултати, свързани с този Стандарт. Публичното докладване трябва като минимум:

a) да бъде прозрачно, достоверно и ясно;
b) да отговаря на нуждите и очакванията на заинтересованите страни;
c) да включва поетия от организацията ангажимент, заложен в политиките;
d) да описва стопанската дейност на организацията;
e) да предоставя информация за това как организацията управлява своите рискове;
f) да предоставя, при поискване, информация относно използването на механизми за подаване на сигнали и резултатите от процедурите за разглеждането им;
g) да отговаря на законовите, регулаторните и други изисквания за докладване; и

©Social Accountability International - 2026

h) да бъде подходящо достъпно и на разположение на заинтересованите страни.

M8.3 – Организацията взаимодейства прозрачно и открито с упълномощени трети страни, включително чрез предоставяне на достъп до изискваната документация, записи, материали, лица и свързана с работата среда.

M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали

M9.1 – Организацията наблюдава представянето си спрямо изискванията на този Стандарт и функционирането на системите си за управление, предназначени да осигурят изпълнението на тези изисквания. Мониторингът трябва като минимум:

a) да оценява изпълнението на планираните действия и процеси;
b) да оценява съответствието с изискванията на този Стандарт;
c) да оценява представянето на съответните бизнес партньори спрямо установените взаимни очаквания; и
d) да бъде надлежно документиран.

M9.2 – Организацията включва информация от множество източници в процесите си на мониторинг, включително, когато е приложимо:ително, според приложимостта:

- оценка и приоритизиране на рисковете;
- планирани показатели и метрики;
- вътрешни и външни механизми за подаване на сигнали и комуникационни канали;
- ангажираност и комуникация с работниците;
- сигнали и опасения на заинтересованите страни;
- социален диалог и обратна връзка във връзка със съответните тристранни и други обвързващи споразумения;
- общодостъпни новини и други източници на информация;
- вътрешни и външни одити; и
- външни експерти.

©Social Accountability International - 2026

M9.3 – Организацията създава, поддържа и наблюдава механизъм за подаване на сигнали от персонала, чрез който могат да се повдигат въпроси, да се изразяват опасения и да се съобщава за проблеми, инциденти и други случаи, свързани с този Стандарт и засягащи организацията или нейните бизнес партньори. Механизмът за подаване на сигнали от персонала трябва:

- да бъде легитимен, достъпен, предвидим, справедлив, прозрачен, основан на диалог и съвместим с правата, както и да допринася за непрекъснатото подобряване;
- да гарантира поверителността на лицата, които го използват;
- да не води до ответни действия срещу тези лица от страна на организацията или други страни; и
- да не води до загуба на възнаграждение за персонала във връзка с участието му в процедурите по подаване на сигнали.

M9.4 – Организацията създава, поддържа и наблюдава механизъм за подаване на сигнали от външни заинтересовани страни, чрез който могат да се повдигат въпроси, да се изразяват опасения и да се съобщава за проблеми, инциденти и други случаи, свързани с този Стандарт и засягащи организацията или нейните бизнес партньори. Механизмът за подаване на сигнали от външни заинтересовани страни трябва:

- да бъде легитимен, достъпен, предвидим, справедлив, прозрачен, основан на диалог и съвместим с правата, както и да допринася за непрекъснатото подобряване;
- да гарантира поверителността на лицата, които го използват;
- да не води до ответни действия срещу тези лица от страна на организацията или други страни; и
- да не води до загуба на възнаграждение за персонала във връзка с участието му в процедурите по подаване на сигнали.

M9.5 – Организацията участва добросъвестно във външни процедури за подаване на сигнали и предприемане на коригиращи действия във връзка с неблагоприятни въздействия върху правата на човека и рискове, които организацията причинява, за които допринася или с които е пряко свързана чрез своите дейности или бизнес взаимоотношения.

©Social Accountability International - 2026

M9.6 - Резултатите от мониторинга и механизмите за подаване на сигнали трябва да водят до предприемане на действия, включително промени в системите за управление, ресурсите и/или взаимоотношенията, с цел:

a) преустановяване на неблагоприятните въздействия;
b) предотвратяване на бъдещи неблагоприятни въздействия;
c) смекчаване на рисковете; и
d) осигуряване на обезщетение и коригиращи мерки за лица и групи, засегнати от неблагоприятни въздействия.

M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване

M10.1 – Организацията периодично преглежда представянето си спрямо поставените цели и изискванията на този Стандарт. При прегледа организацията оценява най-малко:

a) напредъка към постигането на поставените цели;
b) ефективността на планираните и изпълнените действия и процеси;
c) уместността и адекватността на планираните и изпълнените действия и процеси, както и на използваните ресурси;
d) ефективността на системата си за управление; и
e) възможностите за подобряване на представянето си.

M10.2 – Организацията включва в прегледа информация от множество източници, включително, когато е приложимо:

- оценка и приоритизиране на рисковете;
- процесите за мониторинг;
- вътрешните и външните механизми за подаване на сигнали и комуникационните канали;
- ангажираност и комуникация с работниците;
- сигнали и опасения на заинтересованите страни;
- социален диалог и обратна връзка във връзка със съответните тристранни и други обвързващи споразумения;
- общодостъпни новини и други източници на информация;

©Social Accountability International - 2026

- вътрешни и външни одити; и
- външни експерти.

M10.3 – Резултатите от прегледа трябва:

a) да служат за основа при периодичната оценка и определянето на приоритетите на рисковете, както и при определянето на процесите за мониторинг на организацията;
b) да служат за основа на организационната стратегия и вземането на решения; и
c) да водят до промени в организационните политики, ресурси, цели, процеси и действия, когато е необходимо.

M10.4 – Организацията трябва да демонстрира непрекъснато подобряване на резултатите си по отношение на достойния труд и на системите за управление в рамките на своите дейности и бизнес взаимоотношения, включително чрез:

a) непрекъснато предприемане на действия за справяне с рисковете на всички нива на приоритет;
b) идентифициране и използване на възможностите за подобряване на условията на труд отвъд изискванията на този Стандарт; и
c) идентифициране и използване на възможностите за засилване на участието и интегрирането на работниците и заинтересованите страни в системата за управление на организацията.

©Social Accountability International - 2026

Раздел 2: Принципи на достойния труд и критерии за изпълнение

Този раздел описва основните права на човека (принципи), свързани с достойния труд, както и специфичните изисквания (критерии) за осигуряването на достоен труд.

Всяка клауза започва с изброяване на принципите. Те представляват основни права на човека, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита. Някои от тези права се отнасят до всички хора, други – само до работниците, а трети – до конкретни групи хора, например децата. Правата са абсолютни, което означава, че се прилагат еднакво спрямо всички хора, работници или други групи, в зависимост от посочения обхват.

За да зачитат изцяло правата на човека, организациите трябва да избягват нарушенията на тези права и да предприемат действия във връзка с всяко неблагоприятно въздействие върху правата на човека, към което имат отношение. Принципите в този раздел определят конкретните права на човека, свързани с достойния труд, които организациите трябва да зачитат. Те не налагат конкретни изисквания към организациите, а очертават контекста на критериите във всяка клауза.

Критериите определят изискванията към организациите. Те описват резултатите, които организациите трябва да постигнат, за да демонстрират зачитане на принципите. Докато принципите се отнасят до всички хора, работниците или други широки групи, критериите се прилагат спрямо персонала на организацията (или други конкретни заинтересовани страни). Това определя обхвата на отговорността на организацията съгласно Стандарта.

- D1: Закрила на децата и младите работници
- D2: Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне
- D3: Свободно и справедливо наемане на работа, трудова заетост и прекратяване на трудовото правоотношение
- D4: Достойно работно време, възнаграждения и социални придобивки
- D5: Недопускане на дискриминация

©Social Accountability International - 2026

- D6: Здраве и безопасност
- D7: Поверителност

D1: Закрила на децата и младите работници

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Децата имат право на закрила от детски труд.
II. Децата, включително младите работници, имат право на задоволяване на основните си потребности.
III. Децата, включително младите работници, имат право на физическо, умствено, духовно, морално и социално развитие.
IV. Децата, включително младите работници, имат право на образование и на защита от всякакъв труд, който ги лишава от възможността да посещават училище.
V. Децата, включително младите работници, имат право на справедливо отношение, безопасност и специална закрила при наемане на работа.
VI. Децата, включително младите работници, имат право да бъдат изслушвани и представлявани на работното място.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D1.1 – Организацията трябва да зачита правата на децата, включително на младите работници.

©Social Accountability International - 2026

D1.2 – Организацията не трябва да наема на работа деца под 15-годишна възраст (или под минималната възраст за приключване на задължителното училищно образование, ако тя е по-висока). Изключения се допускат в случаите, които отговарят на определението за „законно работещо дете“ в този Стандарт.

D1.3 – Организацията трябва да гарантира, че наемането на работа на млади работници:

a) защитава социалното, моралното и физическото развитие на младите работници и не застрашава общото им здраве и благополучие;
b) не е толкова натоварващо, че да възпрепятства постигането на образователните им цели;
c) осигурява възнаграждение и придобивки, съпоставими с тези на пълнолетните работници на сходни позиции; и
d) не надхвърля ограниченията за продължителността на работното време, включително:
    i. не повече от 8 работни часа дневно (или по-ниския максимален брой часове, предвиден в приложимото законодателство);
    ii. общо не повече от 10 часа дневно за училище, работа и пътуване между тях (или по-ниския максимален брой часове, предвиден в приложимото законодателство); и
    iii. забрана за полагане на труд през нощта.

D1.4 – Когато в работна среда присъстват деца, които не работят, организацията трябва да осигури:

a) защита от опасности и рискове за здравето;
b) задоволяване на основните потребности на всяко дете по подходящ за възрастта му начин (напр. достъп до храна, вода, санитарни възли и др.);
c) подходящ и непрекъснат надзор от възрастен; и
d) да не се възпрепятстват процесите на организацията.

D1.5 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани със закрилата на децата и младите работници, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

©Social Accountability International - 2026

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

D2: Свобода на сдружаване и право на колективно договаряне

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Работниците имат право да създават независими синдикати и други работнически организации по свой избор, да се присъединяват към тях и да участват в тях с цел защита и утвърждаване на своите интереси.
II. Работниците имат право на колективно договаряне в защита на своите интереси, както и на добросъвестно водене на преговори от страна на работодателите и техните организации.
III. Работниците имат право да не бъдат подлагани на дискриминация, тормоз, сплашване или ответни действия въз основа на членството им в синдикати или други работнически организации или на принадлежността им към тях.

©Social Accountability International - 2026

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D2.1 – Организацията трябва да зачита и признава правото на персонала свободно да създава синдикати и други работнически организации по свой избор, да се присъединява към тях и да участва в тях, както и правото на колективно договаряне.

D2.2 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът е информиран за правото си свободно да създава синдикати и други работнически организации по свой избор, да се присъединява към тях и да участва в тях, без да търпи неблагоприятни последици или ответни действия от страна на организацията.

D2.3 – Организацията трябва да гарантира, че не се намесва пряко или чрез трети страни в създаването, функционирането или управлението на синдикати или други работнически организации.

D2.4 – Организацията трябва да гарантира, че членовете на синдикати и други работнически организации, представителите на работниците и всички лица от персонала, участващи в организирането на работниците, не са подлагани на дискриминация, тормоз, сплашване или ответни действия поради членството или дейността си в синдикат или друга работническа организация.

D2.5 – Организацията трябва да гарантира, че членовете на синдикати и други работнически организации, представителите на работниците и всички лица от персонала, участващи в организирането на работниците, имат равноправен достъп до работниците на работното място.

D2.6 – Организацията трябва да води добросъвестно колективни преговори с представителите на работниците, синдикатите и другите работнически организации, когато те поискат това.

©Social Accountability International - 2026

D2.7 – Когато е в сила отраслов колективен трудов договор, организацията трябва да зачита и изпълнява задълженията си по него. Това не изключва възможността синдикатите или другите работнически организации да водят допълнителни колективни преговори на равнище организация, при условие че постигнатите споразумения са по-благоприятни за работниците от действащите отраслови споразумения.

D2.8 - Организацията трябва да гарантира, че комитетите за консултации на работното място, включително екипите за социално представяне, както и другите работнически групи, не се намесват в създаването, функционирането или управлението на синдикати и други работнически организации, нито в колективното договаряне.

D2.9 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани със свободата на сдружаване и правото на колективно договаряне, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

©Social Accountability International - 2026

D3: Свободно и справедливо наемане на работа, трудова заетост и прекратяване на трудовото правоотношение

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Хората имат право на свободен избор и зачитане на достойнството им при наемането на работа, по време на трудовата заетост и при прекратяването на трудовите правоотношения.
II. Хората имат право да не бъдат подлагани на заблуда, принуда, експлоатация, сплашване, заплахи или насилие.
III. Хората имат право на достойно и справедливо отношение от страна на всички лица, с които взаимодействат в рамките на трудовата си дейност.
IV. Хората имат право на защита от съвременно робство, трафик на хора и принудителен или задължителен труд.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D3.1 – Организацията трябва да зачита правата на персонала и кандидатите за работа на свободен и справедлив процес на наемане, трудова заетост и прекратяване на трудовите правоотношения.

D3.2 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът и кандидатите за работа разбират приложимите условия за наемане, трудова заетост и прекратяване на трудовите правоотношения и доброволно се съгласяват с тях, включително чрез:

a) използване на достъпен и разбираем език (или езици) и подходящи методи за комуникация;

©Social Accountability International - 2026

b) ясно, точно и изчерпателно описание на съответните процедури, длъжностните характеристики и условията на труд;
c) ясен, точен и изчерпателен трудов договор; и
d) ясно, точно и изчерпателно описание на условията на живот, когато е приложимо.

D3.3 - Организацията трябва своевременно и по ясен начин да уведомява засегнатия персонал за всякакви промени в условията на трудова заетост или при прекратяване на трудовите правоотношения, като осигурява достатъчно време, за да могат работниците да предприемат алтернативни действия, ако желаят.

D3.4 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът и кандидатите за работа се ползват със свобода на движение при наемането, по време на трудовата заетост и при прекратяването на трудовите правоотношения, включително:

a) непрекъснат достъп до документите си за самоличност и други важни документи;
b) възможност за полагане на извънреден труд на доброволен принцип, без прекомерно натоварване, когато е приложимо;
c) липса на заплахи, изнудване или задържане на лица, трудови възнаграждения или имущество;
d) разумна степен на физическа автономия и свобода на движение в работната среда; и
e) свобода да пренасят уменията и знанията си при преминаване към нова работа, без неоправдани ограничения.

D3.5 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът и кандидатите за работа не понасят финансова тежест, свързана с наемането, трудовата заетост и прекратяването на трудовите правоотношения, включително:

- дългово робство;
- финансови санкции;
- такси;
- присвояване или удържане на трудови възнаграждения; и
- експлоататорски системи за заплащане на парче.

©Social Accountability International - 2026

D3.6 – Организацията трябва да гарантира, че таксите и разходите, свързани с наемането, трудовата заетост и прекратяването на трудовите правоотношения, не се поемат изцяло или частично от персонала или кандидатите за работа.

D3.7 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът и кандидатите за работа са защитени от тормоз и сплашване при наемането, по време на трудовата заетост и при прекратяването на трудовите правоотношения, включително от:

- физическо и сексуално насилие;
- заплахи срещу тях или други лица; и
- психологическо и емоционално насилие.

D3.8 - Организацията трябва да гарантира, че дисциплинарните политики и практики:

- се съобщават ясно на персонала при наемането му;
- се прилагат последователно и справедливо в цялата организация; и
- са надлежно документирани и доведени до знанието на засегнатия персонал.

D3.9 - Организацията трябва да гарантира, че условията на труд, включително местоположението, осигуряването на жилище, наличието на лични комуникационни канали, осигуреният транспорт, работният график и други подобни фактори, не водят до неоправдана изолация на персонала.

D3.10 – Организацията трябва да гарантира, че условията на труд, включително местоположението, осигуряването на жилище, наличието на лични комуникационни канали, осигуреният транспорт, работният график и други подобни фактори, не принуждават неоправдано персонала да се отделя от децата си и лицата, които са на негова издръжка.

D3.11 - Когато участва в програми за чиракуване, стажантски програми или програми за професионално обучение или ги използва, организацията трябва да гарантира, че работните места, създадени в рамките на тези програми:

©Social Accountability International - 2026

a) не се използват за заместване на редовни работни места;
b) са с предварително определена продължителност;
c) се заплащат не по-малко от законоустановената минимална работна заплата; и
d) допринасят за развитието на уменията, професионалната компетентност и/или други свързани с работата качества на персонала.

D3.12 - Организацията трябва да гарантира, че всяко прекратяване на трудово правоотношение е справедливо и прозрачно, включително чрез:

a) недопускане на дискриминация;
b) осигуряване на адекватни ресурси за изпълнение на задълженията по трудовите договори, колективните трудови договори и приложимите закони и подзаконови актове;
c) своевременно изплащане на обезщетенията при съкращение, трудовите възнаграждения и другите дължими плащания; и
d) прибягване до масови съкращения само в краен случай.

D3.13 – Организацията трябва да разработи и прилага ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани със свободното и справедливо наемане на работа, трудовата заетост и прекратяването на трудовите правоотношения, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

©Social Accountability International - 2026

D4: Достойно работно време, възнаграждения и социални придобивки

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Хората имат право на достоен жизнен стандарт, който осигурява здраве, сигурност и възможност за пълноценно участие в обществото.
II. Хората имат право на справедливо възнаграждение за положения труд, вложеното време и другия им принос.
III. Хората имат право на разумна продължителност и организация на работното време, включително на подходящ отпуск.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D4.1 – Организацията трябва да зачита правото на персонала на работно време, възнаграждение и придобивки, които осигуряват достоен жизнен стандарт.

D4.2 - Организацията трябва да зачита правото на персонала най-малко на възнаграждение, осигуряващо жизнен минимум (или на законоустановената минимална работна заплата, ако тя е по-висока), както и на всички предвидени в закона придобивки.

D4.3 - Когато съществуват контекстуални пречки, които възпрепятстват организацията самостоятелно да осигури на персонала възнаграждения и доходи,

©Social Accountability International - 2026

съответстващи на жизнения минимум, тя трябва да си сътрудничи със съответните заинтересовани страни за преодоляването им, включително чрез:

a) участие в социален диалог, включително подкрепа за съответните тристранни и други обвързващи споразумения; и
b) взаимодействие с бизнес партньори, държавни органи и други вътрешни и външни заинтересовани страни.

D4.4 - Организацията трябва да зачита правото на персонала на разумна продължителност на работното време, като най-малко ограничава:

a) редовното работно време до 48 часа седмично (или до по-ниския максимум, разрешен от закона); и
b) извънредния труд до 12 часа седмично (или до по-ниския максимум, разрешен от закона).

D4.5 – Организацията трябва да гарантира, че извънредният труд:

a) се полага на доброволен принцип, освен ако националното законодателство и обвързващ колективен трудов договор не предвиждат друго;
b) се заплаща с надбавка за извънреден труд;
    a. когато размерът на надбавката не е определен в закона, се прилагат преобладаващите ставки за извънреден труд в съответните сектори в страната;
c) се изчислява на седмична база, освен ако националното законодателство и обвързващ колективен трудов договор не предвиждат друго;
d) отговаря на съответните законови и други приложими изисквания; и
e) не се изисква редовно, включително поради неадекватно планиране или неизплащане на възнаграждение или доход, осигуряващи жизнен минимум.

D4.6 - Организацията трябва да гарантира, че графиците на работното време на персонала:

a) осигуряват достоен жизнен стандарт;
b) са предвидими и съобразени с потребностите на персонала;
c) не създават рискове за здравето и безопасността;

©Social Accountability International - 2026

d) включват подходящи почивки и периоди за отдих;
e) не предвиждат осредняване на работното време с цел лишаване на персонала от допълнително възнаграждение;
f) осигуряват най-малко един непрекъснат 24-часов период за почивка след шест последователни работни дни, освен в следните случаи:
    i. когато това е разрешено от националното законодателство и обвързващ колективен трудов договор; или
    ii. когато това е разрешено от конвенция на МОТ; или
    iii. когато по-продължителната непрекъсната работа се налага от извънредни обстоятелства и персоналът поиска да работи допълнителни последователни дни;
g) осигуряват на персонала подходящ платен и неплатен отпуск, включително:
    i. отпуск по болест;
    ii. отпуск по семейни причини;
    iii. платен годишен отпуск; и
    iv. отпуск за официални празници;
h) отчитат потребностите от гъвкавост, произтичащи от демографските характеристики на персонала; и
i) не ограничават неоправдано достъпа до придобивки, предоставяни от организацията или от държавата.

D4.7 - Когато персоналът е освободен по силата на закона от изискванията за заплащане на извънреден труд, спазване на максимално допустимото работно време и други подобни изисквания, организацията трябва да гарантира, че:

a) възнаграждението му е равно на или надвишава сумата, която би получил за същия брой отработени часове при заплащане на база жизнен минимум и с надбавки за извънреден труд; и
b) персоналът разполага с разумна свобода да определя продължителността на работното си време.

D4.8 - Организацията трябва да изплаща всички дължими възнаграждения и да предоставя всички дължими придобивки редовно, точно и по начин, удобен за персонала.

©Social Accountability International - 2026

D4.9 - Освен възнаграждението за времето, прекарано в изпълнение на служебните задължения, организацията трябва да осигурява на персонала адекватно възнаграждение и за:

- времето, през което от персонала се изисква да присъства на работното място;
- загубеното работно време вследствие на трудова злополука или професионално заболяване; и
- загубеното работно време поради участие в обучения, екипи за социално представяне или процедури за подаване на сигнали.

D4.10 – Организацията трябва да гарантира, че персоналът редовно получава фишове за възнаграждение, в които ясно, пълно и точно са посочени отработените часове, както и структурата на дължимите възнаграждения, придобивки и удръжки.

D4.11 - В случай на прекъсване на дейността организацията трябва да даде приоритет на изплащането на обезщетенията при съкращение, трудовите възнаграждения и другите дължими плащания на персонала.

D4.12 - Организацията трябва да гарантира, че дисциплинарните удръжки от възнагражденията или отработените часове:

a) се извършват от дължимите възнаграждения само ако това е разрешено от националното законодателство и обвързващ колективен трудов договор;
b) са в разумен размер и се прилагат за ограничен период от време;
c) не намаляват възнаграждението под нивото на жизнения минимум (или под законоустановената минимална работна заплата, ако тя е по-висока); и
d) подлежат на обжалване.

D4.13 – Организацията трябва да гарантира, че използването на системи за заплащане на парче, работа на непълно работно време, сезонна заетост, краткосрочни договори, наемане на надомни работници, ангажиране на персонал извън трудови правоотношения и работа от разстояние:

a) е обосновано и основано на доказателства;

©Social Accountability International - 2026

b) не противоречи на изискванията на този Стандарт;
c) осигурява възнаграждения и работно време, позволяващи поддържането на достоен жизнен стандарт;
d) не създава неоправдани рискове за здравето и безопасността; и
e) е прозрачно, предвидимо и съобразено с потребностите на персонала.

D4.14 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани с достойното работно време, възнагражденията и придобивките, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

D5: Недопускане на дискриминация

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Хората имат право на образование и трудова заетост.
II. Хората имат право на недискриминация, включително на равен достъп и равни възможности в областта на образованието и трудовата заетост.

©Social Accountability International - 2026

III. Хората имат право на работна среда, която подкрепя психичното, емоционалното и психосоциалното им благополучие.
IV. Хората имат право да не бъдат подлагани на каквато и да е форма на нежелано поведение, включително тормоз, малтретиране и сплашване.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D5.1 - Организацията зачита правото на персонала на защита от дискриминация.

D5.2 - Организацията гарантира, че персоналът има равен достъп и равни възможности и не е подложен на дискриминация във всички аспекти на взаимоотношенията си с организацията, включително при:

- назначаването и подбора на персонал;
- условията на труд и трудовата заетост;
- разпределението на работните места;
- оценката на изпълнението и предоставянето на обратна връзка;
- обучението и менторството;
- повишенията и възможностите за развитие;
- подаването на сигнали;
- възнагражденията и придобивките, включително настаняване, транспорт, храна, придобивки за партньорите и семействата и други;
- дисциплинарните процедури; и
- прекратяването на трудовите правоотношения и пенсионирането.

D5.3 - Организацията осигурява защита на персонала от нежелано поведение, включително тормоз, малтретиране и сплашване, в среда, свързана с работата, и от лица, свързани с работата.

D5.4 - Организацията предприема разумни мерки за съобразяване с различията и специфичните потребности на персонала, включително по отношение на:

©Social Accountability International - 2026

- възможностите;
- религиозните и обичайните практики;
- нивото на грамотност и езиковите познания;
- потребностите, свързани с личната хигиена;
- отговорностите по полагане на грижи; и
- други потребности, които не възпрепятстват неоправдано способността на персонала да изпълнява своите трудови функции.

D5.5 - Организацията гарантира, че като част от трудовата заетост персоналът не е подлаган на инвазивни медицински или телесни процедури, включително:

- тестове за „девственост";
- тестове за бременност;
- тестове за ХИВ/СПИН; и
- други медицински или телесни тестове, прегледи или процедури, които не са относими към изпълнението на конкретните трудови функции.

Изключения се допускат само:

a) когато това е необходимо за идентифициране, предотвратяване и смекчаване на сериозни неблагоприятни въздействия и рискове за съответното лице или за други работници; и
b) когато процедурите са ясно разяснени на персонала и предварително съгласувани с него.

D5.6 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани със свободата от дискриминация, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;

©Social Accountability International - 2026

f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

D6: Здраве и безопасност

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Хората имат право на безопасна и здравословна среда в контекста на работата.
II. Хората имат право на физическо и психическо благополучие.
III. Хората имат право да се оттеглят от непосредствена опасност, без да е необходимо да искат разрешение.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D6.1 - Организацията зачита правото на персонала на здраве и безопасност, включително на физическо, социално и психическо благополучие.

D6.2 – Организацията определя компетентен представител на ръководството, чиито отговорности включват осигуряването на безопасна и здравословна работна среда за персонала и изпълнението на изискванията за здраве и безопасност, установени в този Стандарт.

©Social Accountability International - 2026

D6.3 - Организацията периодично идентифицира опасностите, оценява свързаните с тях рискове за здравето и безопасността и определя приоритетите за тяхното управление в среда, свързана с работата. Това включва рисковете, които организацията причинява, за които допринася или с които е пряко свързана чрез своите дейности или бизнес взаимоотношения, както при нормални, така и при извънредни обстоятелства. При оценката на рисковете организацията взема предвид както непосредствените, така и дългосрочните или кумулативните последици.

D6.4 - Организацията предприема адекватни мерки за предотвратяване и ограничаване на рисковете, произтичащи от опасностите на работното място, включително, но не само:

- опасни материали;
- опасно оборудване, опасности, свързани с работната среда и/или комуналните услуги (напр. машини, качество на въздуха, електричество, осветление, прах, патогени, шум, температура, рискове от наранявания и др.); и
- ергономични фактори.

D6.5 - Организацията предприема адекватни мерки за управление на рисковете, свързани с природни бедствия и бедствия, причинени от човешка дейност, както и с извънредни ситуации, включително, но не само:

- пожар и експлозия/имплозия;
- земетресения;
- наводнения;
- суша;
- екстремни условия на околната среда, включително екстремни температури;
- други извънредни ситуации, различни от пожари;
- патогени (заразни болести); и
- други предвидими необичайни или аварийни ситуации.

©Social Accountability International - 2026

D6.6 – Организацията предприема адекватни мерки за управление на рисковете, произтичащи от всички други условия, които могат да представляват опасност за персонала, включително, но не само:

- конструктивната безопасност на сградите и съоръженията;
- безопасните и санитарно-хигиенните условия (санитарни помещения, кухни, жилищни площи и др.); и
- безопасността на транспорта.

D6.7 - Организацията предприема адекватни мерки за управление на рисковете, произтичащи от психосоциални опасности, включително, но не само:

- неразумни крайни срокове или очаквания по отношение на работата;
- агресивно поведение, малтретиране или сплашване от страна на лица, свързани с работата;
- недостатъчно лично пространство и уединение в среда, свързана с работата;
- липса на прозрачност или противоречиви очаквания; и
- необоснована липса на сигурност или стабилност на трудовата заетост.

D6.8 - Организацията гарантира, че персоналът разполага с подходяща информация, познания и канали за комуникация относно:

- опасностите, свързани с трудовите функции на персонала, и произтичащите от тях рискове за здравето и безопасността;
- свързаните с тях политики и процедури, както и разпределението на ролите и отговорностите; и
- правата на персонала, свързани със здравето и безопасността.

D6.9 - В случай на трудова злополука организацията оказва първа помощ и съдейства на засегнатия персонал за получаване на последваща медицинска помощ.

D6.10 - Организацията осигурява подходящи лични предпазни средства, поддържа ги в изправност и ги подменя при необходимост, за своя сметка.

©Social Accountability International - 2026

D6.11 - Организацията гарантира, че средата, свързана с работата (независимо дали е собственост на организацията, наета от нея или предоставена от доставчик на услуги по договор), е чиста и безопасна, отговаря на основните потребности на ползвателите и осигурява на персонала разумен достъп до:

- чисти тоалетни;
- питейна вода;
- подходящи места за почивка и хранене;
- санитарни помещения за съхранение на храна (когато е приложимо);
- съблекални и сигурни места за съхранение на лични вещи (когато е приложимо); и
- самостоятелни помещения за кърмене (когато е приложимо).

D6.12 – Организацията гарантира, че предоставяните от работодателя жилища, транспорт, храна и други стоки и услуги отговарят на съответните национални и международни стандарти за качество.

D6.13 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани със здравето и безопасността, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и
j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

©Social Accountability International - 2026

D7: Поверителност

Принципи

Основни човешки права, които държавите трябва да защитават, а бизнесът – да зачита в контекста на труда.

I. Хората имат право на разумно очакване за неприкосновеност на личния живот, включително в среда, свързана с работата.
II. Хората имат право да бъдат информирани и да разбират по какъв начин се използват личните им данни.
III. Хората имат право на разумна степен на контрол върху личните си данни.

Критерии за изпълнение

Специфични изисквания към организациите, които трябва да бъдат изпълнени, за да демонстрират зачитане на тези права в контекста на труда.

D7.1 - Организацията зачита правото на персонала на неприкосновеност на личния живот.

D7.2 - Организацията събира, обработва и използва личните данни на персонала само:

a) по причини, пряко свързани с работата и/или предоставяните от персонала услуги;
b) за целите, за които данните първоначално са били събрани;
c) по начин, който зачита личната автономия на персонала;
d) в ограничена степен при вземането на решения относно наемането на работа, повишаването в длъжност или прекратяването на трудовите правоотношения; и
e) по недискриминационен начин.

©Social Accountability International - 2026

D7.3 - Организацията гарантира, че събирането, разпространението, използването, съхранението и унищожаването на личните данни на персонала отговарят най-малко на следните изисквания:

a) данните са точни, валидни и надеждни;
b) видовете и обемът на събираните данни са сведени до минимум;
c) осигурени са подходяща сигурност и поверителност на данните;
d) данните се съхраняват само толкова дълго, колкото е необходимо за постигане на определената и легитимна цел;
e) зачитат се правата на персонала върху интелектуалната собственост; и
f) отчитат се рисковете, специфични за уязвимите групи от населението.

D7.4 - Организацията гарантира, че персоналът има подходяща осведоменост и разбиране, достъп до информация и канали за комуникация относно:

- събирането и използването на личните му данни;
- свързаните с тях политики и процедури, както и разпределението на ролите и отговорностите; и
- правата на персонала, включително правото му да откаже или ограничи събирането и използването на личните му данни, когато е приложимо.

D7.5 – Организацията трябва да разработи и внедри ефективни системи за управление, за да изпълнява или надхвърля изискванията и принципите, свързани с неприкосновеността на личния живот, във всички свои дейности и бизнес взаимоотношения, включително:

a) M1: Ангажираност, участие и интегриране на ръководството;
b) M2: Участие и интегриране на работниците;
c) M3: Участие и интегриране на заинтересованите страни;
d) M4: Ангажимент и съгласуваност на политиката;
e) M5: Контекст, въздействия и рискове;
f) M6: Цели, планиране и ресурси;
g) M7: Осведоменост и прилагане;
h) M8: Почтеност и прозрачност;
i) M9: Мониторинг и механизми за подаване на сигнали; и

©Social Accountability International - 2026

j) M10: Стратегически анализ, преглед и непрекъснато подобряване.

©Social Accountability International - 2026

Приложение А. Определения

Дата на публикуване: 1 януари 2026 г.*

Определенията могат периодично да бъдат актуализирани.

**В предходна версия на този документ определенията бяха номерирани неправилно. В настоящата версия тази грешка е коригирана.*

1	**Отрицателно(и) въздействие(я):** Въздействие върху физическо лице или група лица, което лишава или ограничава възможността им да се ползват от, да упражняват или да реализират своите права на човека, както са определени в Принципите по раздели D1–D7 на този Стандарт.[3]
2	**Упълномощени трети страни:** Страни, които имат законно или договорно право да взаимодействат с организацията. Това могат да бъдат одитори, членове на одиторски екипи и представители на SAI.
3	**Бизнес партньор(и):**[4] Субект, с който организацията поддържа бизнес взаимоотношения с цел постигане на своите бизнес цели. Това понятие включва субекти, с които организацията има преки или непреки взаимоотношения по цялата си верига за създаване на стойност – както нагоре, така и надолу по веригата, като например специалисти и агенции по подбор на персонал, доставчици, подизпълнители, агенти, лицензополучатели, брокери, дистрибутори, доставчици на услуги, както и дружества, в които организацията притежава миноритарно или мажоритарно дялово участие в рамките на съвместни предприятия.
4	**Бизнес взаимоотношение(я):** Взаимоотношенията, които дадена организация поддържа с бизнес партньори, субекти от своята верига за създаване на стойност и всякакви други държавни или недържавни субекти, които са пряко свързани с нейните дейности, продукти или услуги. Те включват преки и непреки взаимоотношения по цялата верига за създаване на стойност на организацията – както нагоре, така и надолу

[3] Адаптирано от „Ръководни принципи на ООН за бизнеса и правата на човека" (РПООН).
[4] Адаптирано от „Речник на стандартите на Глобалната инициатива за отчетност (GRI)" (2022 г.).

©Social Accountability International - 2026

	по веригата, като например взаимоотношения със специалисти и агенции по подбор на персонал, доставчици, подизпълнители, агенти, лицензополучатели, брокери, дистрибутори, доставчици на услуги, както и участия в съвместни предприятия, при които организацията притежава миноритарен или мажоритарен дял.[5]
5	**Дете/деца:** Всяко лице на възраст под 18 години.
6	**Детски труд:**[6] Труд, който лишава децата от тяхното детство, възможностите им за развитие и достойнството им и който е вреден за физическото и умственото им развитие. Той включва труд, който: a) е психически, физически, социално или морално опасен и вреден за децата; и/или b) възпрепятства обучението им чрез лишаването им от възможността да посещават училище, принуждаването им да напуснат училище преждевременно или изискването да съчетават посещаването на училище с прекомерно продължителен и тежък труд. **Най-тежки форми на детски труд:**[7] a) всички форми на робство или практики, сходни с робството, като продажбата и трафикът на деца, дълговото робство, крепостничеството и принудителният или задължителният труд, включително принудителното или задължителното набиране на деца за използване във въоръжени конфликти; b) използването, осигуряването или предлагането на дете за проституция, за производство на порнография или за участие в порнографски представления; c) използването, осигуряването или предлагането на дете за незаконни дейности, по-специално за производство и трафик на наркотици, както е определено в съответните международни договори; и

[5] Адаптирано от „Речник на рамката за докладване по РПООН", Shift.
[6] МОТ, „Какво е детски труд".
[7] МОТ, „Конвенция относно най-тежките форми на детския труд, 1999 г." (№ 182).

©Social Accountability International - 2026

	d) труд, който по своето естество или при обстоятелствата, при които се извършва, може да навреди на здравето, безопасността или морала на децата. **Среда(и), опасна(и) за децата:**[8] Труд, който по своето естество или при обстоятелствата, при които се извършва, може да навреди на здравето, безопасността или морала на децата. Това включва, без изброяването да е изчерпателно, труд, който: • излага работниците на физическо, психологическо или сексуално насилие; • се извършва под земята, под вода, на опасни височини или в затворени пространства; • включва използването на опасни машини, оборудване и инструменти или ръчно пренасяне или транспортиране на тежки товари; • се извършва в нездравословна среда, която може например да изложи децата на опасни вещества, агенти или процеси, както и на температури, нива на шум или вибрации, увреждащи здравето им; или • се извършва при особено тежки условия, например при продължително работно време или през нощта, или при които детето е необосновано задържано в помещенията на работодателя.
7	**Приличен жизнен стандарт:** Приличният жизнен стандарт осигурява на дадено лице и неговото семейство физическо и психическо благополучие, сигурност и възможност за участие в обществото. Елементите на приличния жизнен стандарт включват храна, вода, жилище, образование, здравеопазване, транспорт, облекло и други основни потребности, както и средства за посрещане на непредвидени обстоятелства.[9]
8	**Дискриминация:** В контекста на достойния труд дискриминацията представлява вземане на решения относно наемането на работа, трудовата заетост или прекратяването на трудовите правоотношения въз

[8] МОТ, „Какво е детски труд“.
[9] Глобална коалиция за заплата за издръжка, „Какво представлява заплатата за издръжка?“

©Social Accountability International - 2026

	основа на личните характеристики на дадено лице, а не на неговите способности, свързани с работата. Личните характеристики, които не трябва да бъдат основание за дискриминация, включват: раса; цвят на кожата; религия; каста; произход; етническа принадлежност; пол (включително бременност, полова идентичност и сексуална ориентация); национален, териториален или социален произход; гражданство; увреждане; възраст; синдикален статус, принадлежност или дейност; семейно положение; семейни задължения или отговорности по полагане на грижи; политически възгледи; военен статус или статус на ветеран; генетична информация; болест или заболяване, които не са свързани със способността за изпълнение на трудовите функции; както и всякакви други характеристики, несвързани със способността на лицето да изпълнява тези функции.
9	**Заетост:** За целите на този Стандарт понятието „заетост" се отнася до всички лица от персонала, наети пряко или непряко чрез трета страна от организацията или от нейните бизнес партньори. То обхваща взаимоотношенията на организацията с целия персонал.
10	**Извънредни обстоятелства:** Събития или обстоятелства, които съществено нарушават дейността на организацията, имат необичаен характер и са извън контрола на работодателя, включително земетресения, наводнения, пожари, извънредни положения в страната, непреодолима сила или периоди на продължителна политическа нестабилност. Определението не включва пикови производствени периоди, които могат да бъдат предвидени, празници или сезонни колебания.
11	**Такси и разходи, свързани с наемането на персонал:** Всички такси или разходи, направени във връзка с осигуряването на работа на персонала, независимо от начина, момента или мястото на тяхното начисляване или събиране. Тези такси и разходи никога не трябва да се поемат от персонала. Те включват, но не се ограничават до:[10]

[10] Адаптирано от МОТ, „Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на персонал и определение за такси за наемане и свързани с тях разходи".

©Social Accountability International - 2026

	• плащания за услуги по подбор и наемане на персонал, предоставяни от публични или частни агенции по подбор на персонал, както и всякакви други плащания за наемане, насочване или назначаване на персонал; • други разходи, свързани с наемането на персонал, включително разходи за реклама, разпространение на информация, организиране на интервюта, подаване на документи за получаване на държавни разрешителни, удостоверяване на квалификации, организиране на пътуване и транспорт, както и настаняване; • медицински и застрахователни разходи, разходи за проверка на уменията и квалификацията, обучение и въвеждане в работата, оборудване, пътуване и настаняване, административни и други разходи, необходими, за да може персоналът да започне работа; и • подкупи или стимули, предоставяни на агенти по подбор на персонал, работодатели или други посредници с цел осигуряване на работа. *Този списък не включва таксите и разходите, свързани с трудовата заетост и прекратяването на трудовите правоотношения, които също не трябва да се поемат от персонала.*
12	**Механизъм(и) за подаване на сигнали:** Систематичен процес, чрез който заинтересованите страни могат да повдигат въпроси и да търсят правна защита във връзка с действителни или потенциални неблагоприятни въздействия върху правата на човека, свързани с дейността на дадена организация.[11]
13	**Опасност:** Присъщо условие или ситуация, която има потенциал да причини вреда, нараняване, влошаване на здравето или материални щети.
14	**Почтеност:** Прозрачност, точност, последователност и придържане към принципите на този Стандарт.
15	**Законно работещо(и) дете/деца:** Дете, което работи в една от следните разрешени ситуации:

[11] Адаптирано от РПООН.

©Social Accountability International - 2026

	I. **Млад работник** – дете на възраст над 15 години (или над минималната възраст за приключване на задължителното училищно образование, ако тя е по-висока), което полага труд в съответствие с изискванията на този Стандарт; II. **Дете/деца, ангажирано(и) с лек труд**[12][1] – деца на възраст между 13 и 15 години (или между 12 и 14 години в някои страни), които полагат труд, отговарящ на следните условия: a) не възпрепятства посещаването на училище и не е толкова натоварващ, че да възпрепятства образователните постижения на детето; b) не застрашава социалното, моралното или физическото развитие на детето и не създава опасност за общото му здраве и благополучие; c) не надвишава 4 часа дневно или 14 часа седмично; d) не се полага през нощта; e) не се полага в среда, опасна за деца или млади работници; f) осигурява се надзор от компетентен възрастен; и g) отговаря на изискванията на този Стандарт; I. **Дете/деца, помагащо(и) в семейна среда** – Дете/деца, което/които подпомага/т членове на семейството в дома, във фермата или в семейния бизнес, като полага/т труд, който: a) не възпрепятства посещаването на училище и не е толкова натоварващ, че да възпрепятства образователните постижения на детето; b) не застрашава социалното, моралното или физическото развитие на детето и не създава опасност за общото му здраве и благополучие; c) не се полага в среда, опасна за деца или млади работници; и d) се осъществява под напътствието и надзора на възрастен член на близкото семейство или законен настойник. II. **Дете/деца, работещо(и) в развлекателната индустрия** – деца и млади работници в развлекателната индустрия, които са страна по законосъобразно споразумение, което:

[12] Адаптирано от Конвенция №138 на МОТ.

©Social Accountability International - 2026

	a) е одобрено от съответния държавен орган; b) е одобрено от родител или законен настойник на детето или младия работник; c) е одобрено от работодателя или агента на детето или младия работник; d) е одобрено от младия работник (само когато споразумението се отнася до млад работник); e) не създава риск за социалното, моралното или физическото благополучие на детето или младия работник; f) ограничава продължителността на труда на ден и на година, включително чрез осигуряване на адекватни периоди за сън и почивка и ограничения за полагане на труд през нощта; g) осигурява здравето и безопасността на детето или младия работник; h) гарантира продължаването на образованието на детето или младия работник; i) предвижда заделянето на част от доходите в доверителен фонд в полза на детето или младия работник; j) отговаря на изискванията на този Стандарт; и k) гарантира, че всички договорни условия са разбрани и спазвани от всички заинтересовани страни.
16	**Жизнен доход:** Нетният годишен доход, необходим на едно домакинство на определено място, за да може то да осигури достоен жизнен стандарт на всички свои членове.[13]
17	**Заплата за издръжка:** Възнаграждението, което работникът получава за стандартна работна седмица и което е достатъчно, за да осигури достоен жизнен стандарт на работника и неговото семейство.[14]
18	**Ръководство:** Лица, заемащи ръководни длъжности и разполагащи с правомощия за вземане на решения, включително правомощия за наемане и освобождаване на работници, официално налагане на

[13] Общност за практики относно жизнения доход, „Концепцията“.
[14] Глобална коалиция за заплата за издръжка, „Какво представлява заплатата за издръжка?“

©Social Accountability International - 2026

	дисциплинарни наказания, повишаване в длъжност и определяне на възнагражденията.
19	**Може:** Показва възможност. В този Стандарт не се използва за обозначаване на разрешение.
20	**Смислено ангажиране на заинтересованите страни:** Характеризира се с двупосочна комуникация и зависи от добросъвестността на участниците от двете страни. То е отзивчиво, непрекъснато и в много случаи включва взаимодействие със съответните заинтересовани страни преди вземането на решения[15]
21	**Психично благополучие:** Налице е, когато дадено лице може да се справя с обичайния стрес в живота, да работи продуктивно и да допринася за своята общност.[16]
22	**Нощни часове:** Периодът от 22:00 до 06:00 ч. или периодът, определен в националното законодателство.
23	**Неработещо(и) дете/деца:** Дете или деца, които не полагат труд, например деца в осигурени от работодателя ясли, детски градини или училища; деца от местната общност, които могат случайно да навлязат в работните зони; деца, които придружават родителите си на работа; и деца на служители, които живеят в среда, свързана с месторабо тата.
24	**Организация:** Субектът, отговорен за изпълнението на изискванията на този Стандарт. Организациите могат да включват компании, корпорации, ферми, плантации, кооперации, неправителствени организации (НПО), държавни институции или всякакви други субекти, които могат да причинят отрицателни въздействия и рискове, свързани с този Стандарт, да допринесат за тях или да бъдат пряко свързани с тях.

[15] Адаптирано от „Ръководство на ОИСР за надлежна проверка за отговорно бизнес поведение".
[16] Световна здравна организация (СЗО), „Здраве и благополучие".

©Social Accountability International - 2026

25	**Периодично:** (1) На равни интервали от време; (2) при промяна на обстоятелствата; и (3) когато това е указано от резултатите от мониторинга, сигнали, несъответствия или възражения.
26	**Лични данни:** Всяка информация, свързана с идентифицирано физическо лице или с физическо лице, което може да бъде идентифицирано. Физическо лице, което може да бъде идентифицирано, е лице, чиято самоличност може да бъде установена пряко или непряко, по-специално чрез идентификатор като име, идентификационен номер, данни за местонахождение, онлайн идентификатор или по един или повече признаци, специфични за физическата, физиологичната, генетичната, психическата, икономическата, културната или социалната идентичност на това лице.[17]
27	**Персонал:** Всяко физическо лице, независимо от заеманото ниво или длъжност, което полага труд за дадена организация или за нейните бизнес партньори. Понятието включва, но не се ограничава до: директори, ръководители, мениджъри, супервайзори, работници, чираци, стажанти, млади работници, деца, полагащи лек труд или участващи в развлекателна дейност (но не и деца, помагащи в семейна среда), както и лица, наети пряко от организацията. Понятието обхваща също лица, заети в неформалната икономика, работници мигранти със или без документи, както и други лица, полагащи труд за организацията или нейните бизнес партньори, които обикновено не попадат в традиционното разбиране за „персонал", включително: I. Непряк персонал: Лица, които полагат труд за организацията и са наети чрез трета страна или са самостоятелно заети лица (напр. персонал, нает чрез специалист или агенция за подбор на персонал, шофьори, надомни работници, дребни земеделски производители, работници на свободна практика или лица, изпълняващи краткосрочни задачи чрез онлайн платформи, както и охранители, персонал по поддръжката, хигиенисти, кухненски персонал, специализиран персонал и др.); и

[17] Общ регламент относно защитата на данните (ОРЗД).

©Social Accountability International - 2026

	II. Персонал, изискван от държавата: Лица, независимо дали взаимодействат пряко или непряко с организацията, чийто труд се администрира или координира съгласно изисквания, определени от държавен орган (или орган, определен от държавен орган) (напр. програми за стажове, трудова заетост или обществена подкрепа на персонала). За целите на този Стандарт персоналът е основната категория носители на права.
28	**Психосоциално благополучие:** Усещане за възможност за пълноценно участие в работната среда, без излагане на нежелано поведение, както и за свободно изразяване на мнение, поемане на рискове и допускане на грешки без страх от отрицателни последици.[18]
29	**Отстраняване на вреди / обезщетяване (поправяне):** Възстановяване на лице или общност до положение, равностойно или възможно най-близко до положението, в което биха се намирали, ако неблагоприятното въздействие не беше настъпило. Това може да включва финансово или нефинансово обезщетение, както и действия за предотвратяване на повторното настъпване на въздействието.[19]
30	**Зачитане:** Избягване на причиняването на неблагоприятни въздействия или допринасянето за тях, както и предприемане на действия във връзка с действителните и потенциалните неблагоприятни въздействия, които организацията причинява, за които допринася или с които е пряко свързана.[20]
31	**Риск(ове):** Мярка за тежестта на действителните неблагоприятни въздействия, както и за вероятността от настъпване и тежестта на потенциалните неблагоприятни въздействия.

[18] Адаптирано от: Edmondson, Amy. „Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams“. Administrative Science Quarterly.
[19] Адаптирано от „Ръководство на ОИСР за надлежна проверка за отговорни вериги на доставки в сектора на облеклото и обувките“.
[20] Адаптирано от РПООН.

©Social Accountability International - 2026

32	**Рисков(и) фактор(и):** Характеристики, условия или поведения, които увеличават вероятността от настъпване или тежестта на неблагоприятните въздействия.
33	**Тежест:** Мащабът, обхватът или непоправимият характер на потенциално неблагоприятно въздействие, като се вземат предвид неговата сериозност, броят на потенциално или действително засегнатите лица, неговата необратимост и всички ограничения пред възможността засегнатите лица да бъдат възстановени в положение, равностойно на това преди настъпването на въздействието, в рамките на разумен срок.[21]
34	**Трябва**: В този Стандарт терминът „трябва“ обозначава изискване.
35	**Заинтересована(и) страна(и): В**сяко физическо лице или организация, които могат да повлияят върху действията и решенията на дадено дружество или да бъдат засегнати от тях. Основният акцент е върху действително или потенциално засегнатите заинтересовани страни, т.е. лицата, чиито права на човека са били или могат да бъдат засегнати от дейността, продуктите или услугите на дадено дружество. Съответните заинтересовани страни включват работниците, общностите и техните представители, включително синдикатите, организациите на гражданското общество и други лица с опит и експертни познания относно въздействието на бизнеса върху правата на човека.[22]
36	**Висше ръководство:** Групата или лицето/лицата, които имат правомощия да вземат финансови решения и решения относно политиките на организацията. Висшето ръководство може да съвпада или да не съвпада с върховния орган за вземане на решения.
37	**Работник(ци):** Целият персонал, който не заема ръководни длъжности, включително младши мениджъри, ръководители на екипи или супервайзори, чиито правомощия са свързани с координацията, а не с

[21] Адаптирано от „Ръководство на ОИСР за надлежна проверка за отговорни вериги на доставки в сектора на облеклото и обувките“.
[22] РПООН.

©Social Accountability International - 2026

	управлението и вземането на решения, и чиито възнаграждения и придобивки са сходни с тези на останалите работници.
38	**Синдикална(и) / работническа(и) организация(и):** Организации, ръководени от работници, включително синдикати и групи за застъпничество, създадени с цел насърчаване и защита на правата и интересите на работниците, включително чрез взаимодействие с ръководството.
39	**Работна(и) среда(и):** Физическо или виртуално пространство, в което персоналът работи или от него се изисква да присъства като условие за изпълнение на трудовите си функции или на изискванията, свързани с тях. Работната среда включва: • работното място или работния пост; • жилища, осигурени или субсидирани от работодателя; • транспорт, осигурен от работодателя; • онлайн платформи за комуникация, използвани като част от работата на персонала; • обществени или външни места, които персоналът посещава във връзка с изпълнението на трудовите си функции; • зони за отдих, преобличане, грижа за деца и хранене, осигурени от работодателя; • санитарни помещения, осигурени от работодателя; • пространства, използвани от лица, работещи от дома си или дистанционно; • и други.
40	**Лице(а), свързано(и) с работата:** Физически лица, с които персоналът може да взаимодейства в контекста на изпълнението на трудовите си функции, независимо дали на работното място, при изпълнение на тези функции или в рамките на взаимоотношенията си с работодателя. Това включва целия персонал, бизнес партньорите (включително клиенти, доставчици и доставчици на услуги), както и трети страни, действащи от името на организацията или нейното ръководство.

©Social Accountability International - 2026