

КОДЕКС О СПРАВЕДЛИВЫХ УСЛОВИЯХ НАЙМА

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ИЛИ НЕДОБРОВОЛЬНЫЙ ТРУД

В компании не должно быть каких-либо форм принудительного, обязательного, подневольного, кабального или тюремного труда работников. Работа должна быть добровольной, и у работников должно быть право прекратить трудовые отношения в соответствии с любым применимым законодательством или трудовым договором.

ДЕТСКИЙ И НЕЗАКОННЫЙ ТРУД

Использование любой формы детского или нелегального труда строго запрещено.

ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Применение или участие в любой форме торговли людьми строго запрещено.

УДЕРЖАНИЕ ДОКУМЕНТОВ

Конфискация или изъятие документов, удостоверяющих личность работника, или других ценных предметов, включая разрешения на работу, удостоверения личности или проездные документы, строго запрещены. Удержание личных документов не должно использоваться в качестве средства привязки работников к месту работы или ограничения их свободы передвижения.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

Всем работникам (включая трудовых мигрантов) должны предоставляться письменные трудовые договоры на понятном им языке с четким указанием их прав и обязанностей в отношении заработной платы, рабочего времени и других условий труда и занятости. Трудовые мигранты должны получить свой трудовой договор до начала работы.

ЗАЛОГИ

Ни в коем случае нельзя требовать от работников внесения залогов или залоговых платежей в качестве "страховки от увольнения по собственному желанию".

ГУМАННОЕ ОБРАЩЕНИЕ

На рабочем месте не должно быть никаких каких форм грубого или бесчеловечного обращения. Дисциплинарные политики и процедуры должны быть четко определены и доведены до сведения всех работников, и не должны включать какие-либо негуманные дисциплинарные меры. Применение или угроза физического или сексуального насилия, преследование и запугивание работника, его семьи или близкого окружения строго запрещены.

РАВЕНСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Ко всем работникам, независимо от их национальности или правового статуса, должно быть справедливое и равное отношение. Трудовые мигранты должны быть обеспечены не менее благоприятными условиями труда (в том числе, но не ограничиваясь, заработной платой, льготами и жильем), чем те, которые доступны гражданам страны.

Трудовым мигрантам (или членам их семей) не должны угрожать доносом в органы власти в целях их принуждения к работе или продолжению трудоустройства.

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЛЬГОТЫ

Всем работникам должна выплачиваться по крайней мере минимальная заработная плата, предусмотренная действующим законодательством, а также должны предоставляться все предусмотренные законом льготы. Выплата заработной платы должна производиться регулярно напрямую работникам в соответствии с национальным законодательством и не должна задерживаться, откладываться или удерживаться. Разрешены только те вычеты, авансы и займы, которые предусмотрены национальным законодательством. Работникам должна предоставляться четкая и прозрачная информация об отработанных часах, ставках оклада и расчете законных вычетов. У всех работников должен быть полный и всесторонний контроль своих доходов. Вычеты из заработной платы не должны использоваться для того, чтобы держать работников привязанными к работодателю или к работе. Работников нельзя держать в долговой зависимости или заставлять работать для того, чтобы выплатить долг. Запрещается обман в отношении обязательств по заработной плате, ее выплате, авансам и займам.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Работники не должны принуждаться к работе сверх допустимого национальным законодательством количества часов. Запрещается заставлять работников работать сверхурочно в качестве дисциплинарной меры или за невыполнение производственных норм.

СВОБОДА ПЕРЕДВИЖЕНИЯ И ЛИЧНАЯ СВОБОДА

Работники не должны быть физически ограничены на рабочем месте или в смежных помещениях, таких как здания, управляемые работодателем или агентством по найму персонала; не должны использоваться никакие другие средства принуждения для ограничения свободы передвижения или личной свободы работников. У работников должно быть право прекратить трудовые отношения в соответствии с условиями трудового договора и покинуть рабочее место в любое время.

ПРОЦЕДУРА РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Эффективная процедура рассмотрения жалоб должна быть установлена для того, чтобы любой работник, действуя индивидуально или вместе с другими работниками, мог подать жалобу без какого-либо ущерба для себя или преследования.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА НАЙМ

С работников не должны ни прямо, ни косвенно взиматься какие-либо вознаграждения за найм, включая любые расходы, связанные с поездками, оформлением официальных документов и, при необходимости, рабочих виз как в стране проживания, так и в принимающей стране.

АГЕНТСТВО ПО ПОДБОРУ И НАЙМУ ПЕРСОНАЛА

Если набор персонала осуществляется через кадровые агентства, эти агентства должны работать легально, соблюдать наши стандарты и не участвовать в

мошеннических действиях, подвергающих работников риску принудительного труда или торговли людьми в целях трудовой эксплуатации.

**Утверждено Наблюдательным советом «KAZ Minerals International DMCC»
25 июня 2024 г.**