

Базовый кодекс Инициативы ООО «Уралбумага» по этике в сфере торговли (The Supplier Ethical Data Exchange - ETI Base Code)

Положения настоящего кодекса представляют собой минимальные, но не максимальные требования. Настоящий кодекс не используется Обществом как предлог для недопущения применения более высоких требований.

ООО «Уралбумага», применяя настоящий кодекс, обязуется соблюдать национальное и иное применимое законодательство, а также, если положения законодательства и настоящего Базового кодекса связаны с одним и тем же предметом, применять положения, обеспечивающие более высокую степень защиты прав работников.

<p>1. Право на свободный выбор места работы</p> <p>1.1 Запрещается принудительный, кабальный труд или привлечение к принудительному труду заключенных.</p> <p>1.2 Работники вправе не предоставлять работодателю «залог» или удостоверения личности и уволиться с места работы, направив соответствующее уведомление.</p>	<p>1: Employment is freely chosen</p> <p>1.1 There is no forced, bonded or involuntary prison labour.</p> <p>1.2 Workers are not required to lodge "deposits" or their identity papers with their employer and are free to leave their employer after reasonable notice.</p>
<p>2. Соблюдение права на свободу участия в ассоциациях и права на заключение коллективных договоров</p> <p>2.1 Все без исключения работники вправе вступать или создавать профессиональные союзы по собственному усмотрению и заключать коллективные договоры.</p> <p>2.2 Работодатель занимает открытую позицию в отношении деятельности профессиональных союзов и их организационных мероприятий.</p> <p>2.3 Запрещается ущемлять права представителей работников и ограничивать выполнение их</p>	<p>2: Freedom of association and the right to collective bargaining are respected</p> <p>2.1 Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively.</p> <p>2.2 The employer adopts an open attitude towards the activities of trade unions and their organisational activities.</p> <p>2.3 Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace.</p> <p>2.4 Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the employer</p>

<p>представительских функций на рабочем месте.</p> <p>2.4 Если право на свободу участия в ассоциациях и право на заключение коллективных договоров ограничены законодательно, работодатель обязан создавать условия и не препятствовать развитию альтернативных способов независимого и свободного объединения в профсоюзы и заключения коллективных договоров.</p>	<p>facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.</p>
<p>3. Безопасные условия труда, соответствующие санитарно-гигиеническим нормам и нормам охраны труда</p> <p>3.1 Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, соответствующие санитарно-гигиеническим нормам, с учетом накопленного отраслевого опыта и конкретных факторов риска. Работодатель принимает необходимые меры для предотвращения несчастных случаев и причинения вреда здоровью в результате, в связи или в процессе выполнения служебных обязанностей, устраняя, насколько это возможно, причины возникновения факторов риска на рабочем месте.</p> <p>3.2 Работники обязаны регулярно проходить инструктажи по охране труда и технике безопасности с отметкой о прохождении, а новые или переведенные на другие должности работники должны пройти их повторно.</p> <p>3.3 Обязательно наличие чистых туалетов и питьевой воды, а также, по возможности, санитарно-технических помещений для хранения продуктов питания.</p> <p>3.4 Бытовые помещения (при наличии) должны быть чистыми, безопасными и удовлетворять основные потребности работников.</p>	<p>3: Working conditions are safe and hygienic</p> <p>3.1 A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment.</p> <p>3.2 Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers.</p> <p>3.3 Access to clean toilet facilities and to potable water, and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided.</p> <p>3.4 Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers.</p> <p>3.5 The company observing the code shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.</p>

<p>3.5 Компания, соблюдающая кодекс, обязана назначить работника, ответственного за охрану труда и технику безопасности, из числа руководителей высшего звена.</p>	
<p>4. Запрет на использование детского труда</p> <p>4.1 С момента принятия кодекса налагается полный запрет на найм детей.</p> <p>4.2 Компании должны самостоятельно разработать или принять участие/оказать посильную помощь в разработке политик и программ, обеспечивающих перевод любого ребенка, который привлекается в качестве рабочей силы для того, чтобы он (она) посещал учебное заведение и продолжил(а) получать качественное образование до достижения совершеннолетия; термины «ребенок» или «детский труд» определены в приложениях.</p> <p>4.3 Запрещается привлекать детей или молодых людей, не достигших возраста 18 лет, к работам в ночное время или в опасных условиях.</p> <p>4.4 Соответствующие политики и процедуры должны соответствовать применимым нормам Международной организации труда (МОТ).</p>	<p>4: Child labour shall not be used</p> <p>4.1 There shall be no new recruitment of child labour.</p> <p>4.2 Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her or him to attend and remain in quality education until no longer a child; "child" and "child labour" being defined in the appendices.</p> <p>4.3 Children and young persons under 18 shall not be employed at night or in hazardous conditions.</p> <p>4.4 These policies and procedures shall conform to the provisions of the relevant ILO standards.</p>
<p>5. Выплата заработной платы в размере прожиточного минимума</p> <p>5.1 Заработная плата и премии, выплачиваемые за стандартную рабочую неделю, должны, по меньшей мере, соответствовать национальным законодательным нормам или сопоставимым отраслевым стандартам (в зависимости от того, какая норма устанавливает более высокий размер оплаты труда). В любом случае, заработная плата должна быть достаточной для удовлетворения основных потребностей и обеспечения некоторого дискреционного дохода.</p>	<p>5: Living wages are paid</p> <p>5.1 Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmark standards, whichever is higher. In any event wages should always be enough to meet basic needs and to provide some discretionary income.</p> <p>5.2 All workers shall be provided with written and understandable Information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment and about the particulars of</p>

<p>5.2 До принятия на работу все работники должны быть в письменной и понятной форме уведомлены об условиях труда в части размера заработной платы. Они также должны получать полную информацию о заработной плате за соответствующий период оплаты в момент ее выплаты.</p> <p>5.3 Запрещается применять вычеты из заработной платы в качестве меры дисциплинарного воздействия, а также вычеты, не установленные национальным законодательством, без прямого согласия соответствующего работника. Работодатель обязан регистрировать данные обо всех мерах дисциплинарного воздействия.</p>	<p>their wages for the pay period concerned each time that they are paid.</p> <p>5.3 Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the expressed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.</p>
<p>6. Соблюдение норм продолжительности рабочей смены</p> <p>6.1 Продолжительность рабочей смены должна соответствовать требованиям национального законодательства, коллективных договоров и положений 6.2-6.6 ниже (в зависимости от того, какие положения устанавливают более строгие меры защиты прав работников). Требования подпунктов 6.2-6.6 определены в соответствии с международными трудовыми нормами.</p> <p>6.2 Продолжительность рабочей смены (за исключением сверхурочных работ) определяется в трудовом договоре и не превышает 48 часов в неделю.*</p> <p>6.3 Сверхурочные работы всегда выполняются на добровольных началах. К сверхурочным работам следует относиться с должной ответственностью и учитывать следующее: объем работ, периодичность и общую продолжительность сверхурочных работ, выполненных отдельными работниками и всем персоналом в целом. Сверхурочные работы не должны быть заменой постоянной занятости. Сверхурочные работы всегда оплачиваются по повышенной</p>	<p>6: Working hours are not excessive</p> <p>6.1 Working hours must comply with national laws, collective agreements, and the provisions of 6.2 to 6.6 below, whichever affords the greater protection for workers. 6.2 to 6.6 are based on international labour standards.</p> <p>6.2 Working hours, excluding overtime, shall be defined by contract, and shall not exceed 48 hours per week*</p> <p>6.3 All overtime shall be voluntary. Overtime shall be used responsibly, taking into account all the following: the extent, frequency and hours worked by individual workers and the workforce as a whole. It shall not be used to replace regular employment. Overtime shall always be compensated at a premium rate, which is recommended to be not less than 125% of the regular rate of pay.</p> <p>6.4 The total hours worked in any 7 day period shall not exceed 60 hours, except where covered by clause 6.5 below.</p> <p>6.5 Working hours may exceed 60 hours in any 7 day period only in exceptional circumstances where all of the following are met: this is allowed by national law;</p>

<p>ставке (рекомендованный уровень с не менее 125 % от тарифной ставки).</p> <p>6.4 Общая продолжительность рабочего времени в течение семи дней не должна превышать 60 часов, кроме случаев, рассмотренных в пункте 6.5 ниже.</p> <p>6.5 Продолжительность рабочего времени может превышать 60 часов за семь рабочих дней только в исключительных обстоятельствах и при соблюдении всех условий ниже:</p> <ul style="list-style-type: none"> • если это разрешено национальным законодательством; • если это разрешено коллективным договором, безоговорочно согласованным с организацией работников, которая представляет собой существенную долю рабочей силы компании; • если компания приняла необходимые меры для обеспечения охраны труда и безопасности работников; и • работодатель может продемонстрировать наличие исключительных обстоятельств, например, факт максимальной производственной нагрузки, несчастного случая или чрезвычайной ситуации. <p>6.6 Работодатель обязан предоставлять работникам как минимум 1 выходной день каждые семь дней или, если это разрешено национальным законодательством, два выходных дня каждые 14 дней.</p> <p>* Международные нормы рекомендуют постепенно (по возможности) сокращать нормальную продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю без снижения заработной платы работников по мере сокращения продолжительности рабочего времени.</p>	<p>this is allowed by a collective agreement freely negotiated with a workers' organisation representing a significant portion of the workforce; appropriate safeguards are taken to protect the workers' health and safety; and the employer can demonstrate that exceptional circumstances apply such as unexpected production peaks, accidents or emergencies.</p> <p>6.6 Workers shall be provided with at least one day off in every 7 day period or, where allowed by national law, 2 days off in every 14 day period.*</p> <p>*International standards recommend the progressive reduction of normal hours of work, when appropriate, to 40 hours per week, without any reduction in workers' wages as hours are reduced</p>
<p>7. Запрет дискриминации</p> <p>7.1 Запрещается дискриминация при приеме на работу, определении размера вознаграждения,</p>	<p>7: No discrimination is practiced</p> <p>7.1 There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement</p>

<p>предоставлении доступа к обучению, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию по признаку расы, касты, национальной принадлежности, религии, возраста, ограничения физических возможностей, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, принадлежности к профсоюзу или политических убеждений.</p>	<p>based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, union membership or political affiliation.</p>
<p>8. Обеспечение постоянной занятости</p> <p>8.1 При любой возможности все выполняемые работы должны осуществляться на основании официального документа, регулирующего трудовые отношения и предусмотренного национальным законодательством и практикой.</p> <p>8.2 Обязательства перед работниками в соответствии с трудовым законодательством и нормами, а также законодательством и нормами социального обеспечения и страхования, которые возникают в рамках отношений постоянной занятости, не должны исключаться путем использования договоров заемного труда, субподряда или надомного труда или программ стажировки, которые не предусматривают реальной передачи опыта или последующего трудоустройства на постоянной основе, и такие обязательства не должны исключаться путем чрезмерного использования срочных трудовых договоров.</p>	<p>8: Regular employment is provided</p> <p>8.1 To every extent possible work performed must be on the basis of recognised employment relationship established through national law and practice.</p> <p>8.2 Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub- contracting, or home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment.</p>
<p>9. Запрет жестокого или бесчеловечного обращения</p> <p>9.1 Запрещаются физическое насилие или наказания, угрозы физического, сексуального или иного насилия, а также устные оскорбления или другие формы унижения человеческого достоинства.</p>	<p>9: No harsh or inhumane treatment is allowed</p> <p>9.1 Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.</p>