

## **ПОЛИТИКА В ОТНОШЕНИИ СБОРОВ ЗА ТРУДОУСТРОЙСТВО**

Компания S&A Fresh Produce (UK) Limited обязуется гарантировать, что сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы не будут оплачиваться работниками, а в случае выявления доказательств взимания сборов будет обеспечиваться эффективное устранение нарушений, включая денежное возмещение.

Понятия «сборы за трудоустройство» и «сопутствующие расходы» приведены в определении MOT, которое изложено в Приложении 1.

### **СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ**

Эта политика применяется к подаче заявлений, найму и последующему трудоустройству всех работников, нанимаемых компанией S&A и ее деловыми партнерами в цепочке поставок, включая:

- поставщиков рабочей силы;
- рекрутеров рабочей силы;
- рекрутинговых посредников и субагентов;
- организации, предоставляющие услуги работникам во время найма и трудоустройства, например, медицинские центры, страховые компании, поставщики услуг по оформлению виз, турагенты, поставщики услуг по обучению, поставщики общежитий, бюро переводов, агенты по размещению и любые другие соответствующие деловые партнеры.

Компания S&A будет включать принципы и условия реализации этой политики во все договоры и соглашения о предоставляемых услугах со всеми деловыми партнерами цепочки поставок с указанием санкций в случае их нарушения.

### **ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ**

- **Принцип «платит работодатель»:** Ни один работник не должен платить за свое устройство на работу, поскольку расходы по найму должен нести не работник, а работодатель.
- **Исправление ситуации, связанной с уплатой сборов за трудоустройство:** Если выяснится, что работники уплатили сборы за трудоустройство, должны применяться эффективные средства правовой защиты, включая компенсацию, реабилитацию и сатисфакцию, а также предоставление гарантий неповторения подобной ситуации в случае необходимости.

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В РАМКАХ ПОЛИТИКИ**

#### **Принцип «платит работодатель»**

Компания S&A и ее деловые партнеры обязуются:

- Непосредственно осуществлять оплату сборов за трудоустройство или сопутствующих расходов, если это возможно. Если это невозможно, или если работник по закону обязан оплачивать сборы или расходы напрямую, работнику в кратчайшие сроки должно быть выплачено возмещение.
- Обеспечение наличия эффективных систем для ведения учета, демонстрирующих, что все сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы были оплачены нашим бизнесом и деловыми партнерами, принимающими в этом участие на всех этапах процесса найма, а не работником.
- Обеспечение того, чтобы сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не взимались прямо или косвенно с работников. «Косвенно» в данном контексте означает:
  - Взимание платы с работников за якобы дополнительные услуги, которые на самом деле

- являются неотъемлемой частью процесса найма.
- Когда предоставление услуг по найму ставится в зависимость от использования работником других услуг или приобретения товаров, поставляемых рекрутером/работодателем или любым связанным с ним лицом.
- Не брать с работников и не принимать от них возмещений каких-либо сборов при устройстве на работу или найме работника.
- Обеспечение того, чтобы все подлежащие оплате работниками расходы, которые не включены в определение сборов за трудоустройство или сопутствующих расходов, соответствовали требованиям законодательства, отражали справедливую рыночную стоимость, были разбиты по статьям, а также доводились к сведению и разъяснялись работникам.
- Обеспечение того, чтобы в договорах, письмах-предложениях или любых других формах общения с работниками четко указывалось, что с них не будут взиматься сборы за трудоустройство и сопутствующие расходы.
- Обеспечение того, чтобы во всех публичных сообщениях, в том числе на нашем веб-сайте и в объявлениях о вакансиях, четко указывалась наша приверженность принципу «платит работодатель», сообщалась информация о возмещении сборов за трудоустройство, а также отражалась политика компании, которая заключается в более широком внедрении этого подхода в деловых кругах.
- Обеспечение того, чтобы наши сотрудники были обучены, знали и выполняли наши обязательства в части этой политики.
- Обеспечение полной прозрачности нашей цепочки поставок рабочей силы для клиентов, включая письменные данные обо всех деловых партнерах, которые могут быть использованы, а также действующие условия сотрудничества.
- Проведение собственной комплексной проверки для обеспечения ответственного процесса найма по всей цепочке поставок рабочей силы.
- Обеспечение того, чтобы в договорах, соглашениях о предоставляемых услугах, тендерных документах и руководящих документах для деловых партнеров содержались четкие требования в соответствии с этой политикой, которым они и их субподрядчики/агенты должны соответствовать, а также санкции в случае их нарушения.
- Совместная работа с деловыми партнерами для согласования коммерческой ставки оплаты, которая будет однозначно покрывать все расходы, связанные с подбором персонала, включая стоимость обработки заявлений, собеседований, рабочей документации, оценки работников, трудоустройства, инструктажа, обучения и поездки до страны места назначения в случае, если трудящиеся-мигранты наняты в стране происхождения. *Смотрите Приложение 2.*
- Анализ практики закупок, чтобы убедиться, что нет непреднамеренного влияния на взимание сборов за трудоустройство, например, короткие сроки выполнения заказов, краткосрочные договоры, внезапные изменения загруженности работой, неудовлетворительное планирование привлечения трудовых ресурсов или нестабильные закупочные цены.
- Взаимодействие с признанными представителями работников и организациями гражданского общества с целью выявления случаев взимания сборов за трудоустройство и обеспечения мер по исправлению ситуации, если это применимо.
- Расторжение договоров с любыми деловыми партнерами, которые допустили грубое нарушение условий и явно намеревались эксплуатировать работников. Но прежде необходимо убедиться, что данное расторжение договора не окажет негативного влияния на работников.

### Исправление ситуации, связанной с уплатой сборов за трудоустройство

Компания S&A и ее деловые партнеры обязуются:

- Регулярно проводить опросы выборочного количества рабочих, соискателей и сотрудников на условиях сохранения конфиденциальности и анонимности с целью выявления случаев, когда работники оплачивали сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы. .
- Обеспечивать эффективные механизмы подачи жалоб с целью помочь работникам, персоналу, деловым партнерам и другим заинтересованным сторонам конфиденциально сообщать о нарушениях этой политики. Сюда включены следующие механизмы:
  - Политика открытых дверей. Возможность подачи неофициальной жалобы непосредственному руководителю, представителю руководства или отделу кадров.
  - Координатор по делам работников (SLO). На всех объектах имеется координатор по делам работников (SLO), к которому можно обращаться с комментариями, предложениями и жалобами.
  - Форумы работников. Проводятся ежемесячно на всех наших объектах под председательством сотрудника отдела кадров.
  - Служба Whistle B. Служба информирования о нарушениях доступна на портале самообслуживания или при вводе следующей ссылки в смартфоне или браузере: <https://report.whistleb.com/sagroup>..
  - Горячие линии. Все номера есть на досках объявлений, которые находятся на объектах.
  - Национальное агентство по борьбе с преступностью: 0370 496 7622.
  - Горячая линия «Modern Slavery» (Современное рабство): 08000 121 700.
  - Полиция: 101.
- В случае обнаружения фактов оплаты сборов за трудоустройство нынешними или бывшими работниками:
  - Обеспечение процесса денежной компенсации включает, но не ограничивается следующим:
    - Проведение тщательного расследования для определения лица, которое несет ответственность за нарушение, а также установление того факта, находилась ли данная ситуация в пределах разумного контроля.
    - Сбор всех имеющихся доказательств, касающихся взимания сборов за трудоустройство.
    - Обеспечение соглашения между всеми соответствующими сторонами (деловыми партнерами, представителями работников, пострадавшими работниками) о сумме возмещения, которая отражает фактическую стоимость денежных средств, первоначально уплаченных работником, с учетом процентов, инфляции, обменного курса и альтернативных издержек.
    - Обеспечение возмещения согласованной суммы в согласованные сроки.
    - Отношение к умышленным нарушениям сотрудниками этой политики как к неправомерным действиям и рассмотрение таких случаев последовательно и соразмерно.
  - Предоставление других соответствующих средств правовой защиты пострадавшим работникам, в том числе обращение за судебной реституцией за любые преступления, обращение за помощью в реабилитации пострадавших жертв и обеспечение гарантии неповторения данной ситуации, что может включать, при необходимости, направление пострадавших работников в организации поддержки.
  - Регистрация результатов любого расследования и исправление ситуации в рамках системного подхода к управлению.

- В случаях, когда оплата работниками сборов за трудоустройство находилась под надлежащим контролем соответствующих деловых партнеров, возложение на них коммерческой ответственности за их собственные нарушения.
- Если оплата работниками сборов за трудоустройство в соответствии с обоснованным определением ситуации соответствующим деловым партнером (партнерами) не находится под его/их должным контролем (например, когда неизвестные субъекты взимают плату за наем работников), необходимо работать совместно с соответствующими партнерами с целью обеспечить исправление данной ситуации. Такие меры могут включать, среди прочего, следующее:
  - Использование совместных рычагов для получения судебной реституции за незаконное взимание сборов.
  - Использование совместных рычагов для получения компенсации в рамках гражданского судопроизводства в случаях, когда работники являются жертвами преступлений.
  - Участие в программах и совместных проектах для решения системных проблем взимания сборов и искоренения эксплуатации рабочих в соответствующих отраслях/странах.
  - В случаях, когда имеется такая возможность, необходимо разделять бремя возмещения оплаченных сборов за трудоустройство, если компенсация в рамках подачи гражданского иска недоступна.
  - Необходимо стремиться создать резервный фонд для устранения нарушений, который можно использовать в случае исчерпания других способов выплат компенсации работникам (например, коммерческие условия, рычаги или судебные механизмы).

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Совет директоров несет ответственность за надзор за выполнением этой политики среди коммерческих организаций. В рамках реализации от них требуется:

- Надзор за всеми необходимыми действиями с целью поддержать наши деловые обязательства.
- Осуществление поддержки и обучения соответствующего персонала с целью реализации политики.
- Распространение информации о принципах и сроках реализации настоящей политики.
- Проведение соответствующей комплексной проверки цепочки поставок рабочей силы.
- Расследование и определение средств правовой защиты для подозрительных или выявленных случаев.
- Регулярное отслеживание, пересмотр и улучшение данной политики.



## Приложение 1

### Определение МОТ в отношении сборов за трудоустройство и сопутствующих расходов

Согласно определению Международной организации труда (МОТ):

Под терминами «сборы за трудоустройство» или «сопутствующие расходы» подразумеваются любые сборы или расходы, понесенные в процессе найма работниками с целью получения ими работы или их трудоустройства независимо от способа, времени или места их начисления или взыскания.

Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не должны взиматься с работников работодателем, связанными с ним компаниями, агентствами по найму или другими третьими сторонами, предоставляющими соответствующие услуги. Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы не должны взиматься прямо или косвенно, например, путем вычетов из заработной платы и пособий.

Сборы за трудоустройство или сопутствующие расходы, рассматриваемые в соответствии с этим определением, не должны приводить к прямой или косвенной дискриминации работников, имеющих право на свободу передвижения с целью трудоустройства в рамках региональных зон экономической интеграции.

#### A. СБОРЫ ЗА ТРУДОУСТРОЙСТВО

К сборам за трудоустройство относятся:

- a. платежи за услуги по найму, предлагаемые вербовщиками рабочей силы, как государственными, так и частными, в соответствии с предложениями и заявлениями о приеме на работу;
- b. выплаты, производимые в случае найма работников с целью найма их для выполнения работ для третьего лица;
- c. выплаты, производимые в случае прямого найма работодателем; или
- d. платежи, необходимые для возмещения сборов за трудоустройство, которые взимались с работников.

Эти сборы могут быть единовременными или периодическими и охватывать услуги по найму, направлению и трудоустройству, которые могут включать рекламу, распространение информации, организацию собеседований, подачу документов для получения разрешения в государственных органах, подтверждение квалификации, организацию поездок и перевозок, а также трудоустройство.

#### B. СОПУТСТВУЮЩИЕ РАСХОДЫ

Сопутствующие расходы – это расходы, которые являются неотъемлемой частью процесса найма и трудоустройства внутри страны или за ее пределами. Следует понимать, что международный найм работников предполагает более широкий спектр сопутствующих расходов. Эти расходы перечислены ниже и могут касаться как найма внутри страны, так и международного найма. Такие категории расходов, в зависимости от процесса найма и контекста, могут быть расширены правительствами и социальными партнерами на национальном уровне. Следует отметить, что компетентный орган имеет гибкие возможности для определения исключений по их применению в соответствии с международными трудовыми стандартами, посредством национального законодательства и после консультаций с наиболее представительными организациями работников и работодателей. Такие исключения должны, в частности, отвечать следующим условиям:

- i. они отвечают интересам работников, имеющих к этому отношение;
- ii. они ограничиваются отдельными категориями работников и определенными видами услуг;
- iii. информация о соответствующих сопутствующих расходах сообщается работнику еще до момента его трудоустройства.



Следующие расходы следует считать связанными с процессом найма, если они инициированы работодателем, организацией, занимающейся наймом персонала, или представителем, действующим от имени этих сторон, а также если они необходимы для обеспечения доступа к тр трудоустройству и требуются в процессе найма:

- i. Медицинские расходы: оплата медицинских осмотров, анализов или прививок.
- ii. Расходы на страхование: расходы на страхование жизни, здоровья и безопасности работников, включая отчисление в фонды социального обеспечения мигрантов.
- iii. Расходы на проверку навыков и квалификации: расходы на проверку уровня владения языком и навыков и квалификации работников, а также на аттестацию, сертификацию или лицензирование (в зависимости от местонахождения).
- iv. Расходы на обучение и инструктаж: расходы на необходимое обучение, в том числе на проведение инструктажа по месту работы и инструктажа перед отъездом или по прибытии новых работников.
- v. Расходы на оборудование: затраты на инструменты, униформу, защитное снаряжение и другое оборудование, необходимое для безопасного и эффективного выполнения порученной работы.
- vi. Расходы на проезд и проживание: расходы на проезд, проживание и питание, понесенные внутри страны или за ее пределами в процессе найма, в том числе в связи с учебой, собеседованиями, визитами в консульские учреждения, переездом, возвратом или репатриацией.
- vii. Административные расходы: сборы за рассмотрение заявлений и услуги, необходимые исключительно в целях реализации процесса найма. Сюда могут входить сборы за представительство и услуги, направленные на подготовку, получение или легализацию трудовых договоров, документов, удостоверяющих личность, паспортов, виз, проверку анкетных данных, допусков и обходных листов, банковских услуг, а также разрешений на работу и проживание.

Перечень сопутствующих расходов в данном определении является обобщенным и не является исчерпывающим. Другие сопутствующие расходы, которые будут выступать необходимым условием для найма, также могут быть запрещены.

Эти расходы должны регулироваться таким образом, чтобы обеспечивалось соблюдение принципа равного отношения как к местным работникам, так и к работникам из других стран.

### **C. НЕПРАВОМЕРНЫЕ, НЕОБОСНОВАННЫЕ И СКРЫТЫЕ РАСХОДЫ**

Внедоговорные, скрытые, завышенные или непопозвоительные расходы при любых обстоятельствах будут считаться неправомерными. На абсолютно всех этапах процесса найма следует соблюдать нормы антикоррупционного законодательства. Примерами таких неправомерных расходов могут быть: взятки, дань, вымогательство или откаты, долговые расписки, незаконные требования о возмещении расходов, а также залого, требуемые кем-либо из участников цепочки трудоустройства.





**Template to calculate recruitment fees and related costs for the supply of workers**

This template document is intended for labour users and labour providers/recruiters to collaboratively agree on a commercially sustainable charge which covers the costs of all recruitment fees, so these are not passed on to workers. This charge will differ for each sourcing country, as each country will have its own unique costs for legally required fees such as documentation and pre-deployment medical exams. Itemising these costs transparently will:

- Support labour users to budget accordingly for the true/legitimate recruitment costs.
- Support labour providers/recruiters to run a sustainable business model without the need to push costs down to workers.
- Provide labour users with an inventory of fees for which documentary evidence should be available from the labour provider/recruiter to demonstrate they have paid these costs or reimbursed workers for them. Brands, retailers, and third-party auditors could also verify this inventory and documentary evidence through desk-based audits, site visits and social compliance audits.
- Provide labour users with an inventory of fees and related costs, which they can go through with workers in interviews to confirm that they have not paid these fees, or have been reimbursed for them, and have not paid any additional fees or charges that have not been itemised.

Template table to calculate recruitment fees for the supply of workers				
<b>Labour user</b>				
<b>Labour Provider/Recruiter</b>				
<b>Date of the recruitment campaign</b>				
<b>Sourcing country or city</b>				
<b>Number of workers</b>				
	Nature of fee and numeric code	Cost per worker	Paid directly or reimbursed?	Receipt attached?
1. General overhead, processing, advertising and sourcing costs				
2. Pre-departure				
3. In-transit				
4. On-arrival				
5. During employment				
6. End of employment				
7. Sub-agents used				
8. Labour provider overheads and net margin				
	<b>TOTAL</b>			