**Modelowa klauzula umowna**

Termin „partner biznesowy” odnosi się do każdego partnera biznesowego w łańcuchu dostaw, w tym do dostawców, którzy dostarczają surowce lub komponenty, podwykonawców, którym podzleca się realizację całości lub części procesu produkcyjnego lub usługowego, usługodawców, w tym usług ochroniarskich, sprzątania, rekrutacyjnych i relokacyjnych pracowników, jak również agencji pracy tymczasowych.

„Partner biznesowy jest zobowiązany do zapewnienia zasobów, w tym organizacyjnych i materialnych, do ograniczenia wystąpienia ryzyka pracy przymusowej.

Partner biznesowy jest zobowiązany do prowadzenia swojej działalności w sposób przejrzysty, a w szczególności do informowania [nazwa organizacji] o wszelkich przypadkach podzlecania procesu produkcyjnego/usługowego.

[nazwa organizacji] będzie prowadzić dialog z partnerem biznesowym, mający na celu identyfikację zagrożeń dla wystąpienia pracy przymusowej, a w razie stwierdzenia wysokiego ryzyka dla wystąpienia pracy przymusowej lub stwierdzenia przypadku wystąpienia pracy przymusowej, podejmie wraz z partnerem działania zmierzające do wprowadzenia stosownych programów minimalizacji ryzyka lub działań korygujących i korekcyjnych (naprawczych).

Na wniosek [nazwa organizacji] partner biznesowy udostępni raporty z audytów wewnętrznych lub zewnętrznych, w których zakresie wystąpi badanie zjawiska pracy przymusowej, oraz umożliwi przedstawicielowi [nazwa organizacji] lub podmiotowi trzeciemu realizującemu audyt zewnętrzny na zlecenie [nazwa organizacji] wgląd w dokumentację dotyczącą osób, przy pomocy których partner biznesowy wykonuje niniejszą Umowę, w tym, po uprzednim uzyskaniu zgody tych osób (patrz **ANEKS 5**), na wgląd w:

1. dokumenty potwierdzające obywatelstwo osoby świadczącej pracę (np. paszport, wiza, Karta Polaka),
2. w przypadku cudzoziemca – dokumenty potwierdzające prawo osoby świadczącej pracę do pobytu i pracy na terenie RP (np. zezwolenie na pracę),
3. kopie umów o pracę / inne umowy cywilnoprawne,
4. ewidencję czasu pracy osoby świadczącej pracę,
5. potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia (np. kopia przelewu z konta bankowego, pokwitowanie odbioru wynagrodzenia w gotówce) osobie świadczącej pracę.

W przypadku braku zgody osób zainteresowanych partner biznesowy udostępni ww. dokumentację po jej uprzedniej anonimizacji.

Dodatkowo partner biznesowy umożliwi przeprowadzenie rozmów z pracownikami (również poza terenem zakładu) i odbycie wizji lokalnej na swoim terenie.

**UWAGA!**

**Jeżeli w polityce dot. przeciwdziałania pracy przymusowej zarząd, zobowiązując się do określonych działań, jednocześnie zaznacza, że zobowiązuje się do wymagania „tego samego od podwykonawców…”, to zapisy analogiczne do tych, jakie znajdują się w polityce, powinny być przeniesione wprost do klauzuli**.

Zarząd firmy [nazwa organizacji] / Firma zobowiązuje partnera biznesowego do zapewnienia, że:

1. żadna osoba nie zostanie w trakcie rekrutacji wprowadzona w błąd co do opisu warunków zatrudnienia,
2. żadna osoba nie będzie poddawana – niewynikającej ze specyfiki pracy – izolacji psychicznej i fizycznej w miejscu pracy, jak i miejscu zakwaterowania, o ile takie będzie zapewnione,
3. nie będzie wymagał od osób świadczących pracę oddania w depozyt ich dokumentów, np. paszportu, karty pobytu, innego dokumentu tożsamości lub potwierdzającego uprawnienia,
4. w trakcie rekrutacji, jak i w trakcie wykonywania pracy nie będzie pobierał niedozwolonych opłat, w szczególności opłat rekrutacyjnych oraz nieuzasadnionych kar,
5. praca będzie organizowana tak, by w jak najlepszy sposób wykorzystać umiejętności pracownika w normalnym czasie pracy, a jeśli w wyjątkowych sytuacjach zaistnieje potrzeba pracy w godzinach nadliczbowych, tj. konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska lub usunięcia awarii albo szczególne potrzeby pracodawcy – to praca taka będzie wykonywana na polecenie pracodawcy, opłacona, a w każdym przypadku pracownikowi zostaną zapewnione stosowne okresy odpoczynku dobowego i tygodniowego,
6. wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia będzie wypłacane regularnie i zawsze w pełnej wysokości, a wszelkie potrącenia, poza potrąceniami wynikającymi z przepisów prawa, będą wymagały pisemnej zgody pracownika,
7. warunki pracy oraz, o ile dotyczy, warunki zakwaterowania będą bezpieczne, a w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia osoba świadcząca pracę będzie mogła wstrzymać pracę i oddalić się w bezpieczne miejsce,
8. będzie tak kształtował kulturę organizacyjną, aby była ona wolna od przejawów gróźb, zastraszenia, przemocy psychicznej i fizycznej.

Niniejszym zarząd firmy [nazwa organizacji] apeluje o bezzwłoczne zgłaszanie wszelkich zdarzeń noszących znamiona pracy przymusowej pod adresem: [miejsce zgłoszenia] zgodnie z procedurą w ulotce [tytuł ulotki] do [dane osoby odpowiedzialnej w organizacji za przyjmowanie i/lub rozpatrywanie zgłoszeń].

Zarówno zgłoszenia imienne, jak i anonimowe będą przedmiotem szczegółowej analizy/uwagi.