

## Самодекларация в отношении ценностей системы «Лесной эталон»

Организация, подписывающая настоящее заявление, прямо выражает свое согласие не принимать участия (прямо или косвенно, в настоящий момент и в будущем на протяжении всего периода отношений с «Лесным эталоном») в неприемлемых для «Лесного эталона» действиях, таких как:

а) незаконная вырубка леса (включая ведение незаконных или неправомерных санитарных рубок) или торговля незаконной древесиной или лесоматериалом;

б) нарушение традиционных прав и прав человека при осуществлении лесопользования и ведении лесного хозяйства;

в) уничтожение признаков высокой природоохранной ценности при осуществлении лесохозяйственной деятельности (с особым вниманием к сохранению малонарушенных лесных территорий, а также участков леса, имеющих важное значение для местного населения);

г) преобразование значительных лесных площадей в плантации или территории нелесохозяйственного назначения, используемые для целей, не связанных с сохранением, воспроизводством и использованием лесов;

д) введение в лесохозяйственные операции генетически модифицированных организмов;

е) нарушение любых основных положений Международной организации труда (МОТ), установленных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда;

ж) истощительное лесопользование и/или некачественное (неэффективное) лесовосстановление, ведущие к значительному сокращению запасов хозяйственно ценных пород деревьев.

От имени АО «Московская обойная фабрика»



Павлов Д.В.

«16» октября 2023 г.

## **Ключевые трудовые требования системы «Лесной эталон»**

При применении настоящих ключевых трудовых требований организация АО «Московская обойная фабрика» (далее- Организация) уделяет должное внимание правам и обязанностям, установленным национальным законодательством, и в то же время выполняет цели этих требований.

### **Политика в отношении трудовых ресурсов**

1. Настоящая политика устанавливает позицию организации в отношении ключевых трудовых требований Лесного эталона (FE)

2. Подписывая настоящую Политику, Организация открыто заявляет, что ознакомлена и понимает Ключевые трудовые требования, указанные с стандарте по сертификации цепочки поставок и Трудового Кодекса и нормативных документов в сфере труда Российской Федерации.

3. Учитывая выше изложенное, Организация открыто обязуется в настоящее время и в будущем, в течение всего срока действия сертификата Лесного эталона, не быть прямо или косвенно вовлечённой в неприемлемые виды деятельности и соблюдать ключевые трудовые требования Лесного эталона:

1) При применении ключевых трудовых требований Лесного эталона в своей работе организация уделяет должное внимание правам и обязанностям, установленным Российским законодательством (ТК РФ), и в то же время выполняет цели этих требований.

2) Организация не использует детский труд.

2.1 Организация не нанимает работников в возрасте до 18 лет, за исключением случаев, указанных в пункте 2.2-2.4.

2.2. В РФ законодательство допускает трудоустройство лиц в возрасте от 13 до 15 лет на легкую работу. В случае, если Организацией будут привлекаться к работе лица в возрасте от 13 до 15 лет, Организация, будет действовать в рамках трудового законодательства, а именно, в соответствии со статьей 63 ТК РФ:

а) Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

б) С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

2.3 В случае трудоустройства лиц в возрасте от 13 до 15 лет на легкую работу организация не допускает, чтобы такая занятость мешала обучению в школе и наносила вред их здоровью или развитию.

2.4 В тех случаях, когда дети подпадают под действие законов об обязательном образовании, они должны работать только во внеурочное время в течение обычных дневных рабочих часов.

2.5 Организация гарантирует, что ни одно лицо в возрасте до 18 лет не будет трудоустроено на опасной или тяжелой работе, кроме как с целью обучения в соответствии с утвержденным национальным законодательством и нормативными актами

2.6 Организация в своей деятельности запрещает наихудшие формы детского труда.

3 В Организации упразднены все формы принудительного и обязательного труда.

3.1 Трудовые отношения являются добровольными и основываются на взаимном согласии без угрозы наказания.

3.2 Трудоустройство сопровождается заключением трудовых договоров на добровольной основе.

3.3 Организация открыто заявляет о том, что она в своей деятельности не приемлет любой из видов принудительного или обязательного труда, включая, но не ограничиваясь следующим:

- a) физическое и сексуальное насилие;
- b)• подневольный труд;
- c)• удержание заработной платы /включая оплату взносов за трудоустройство и/или выплату депозита для начала работы;
- d) ограничение мобильности/передвижения;
- e) удержание паспорта и документов, удостоверяющих личность;
- f) угрозы доноса властям.

4 Организация гарантирует и обеспечивает отсутствие дискриминации в сфере труда и занятий.

4.1 Труд и занятия, применяемые в организации не являются дискриминационными.

4.2 В своей деятельности Организация соблюдает, но не ограничиваясь:

- Всеобщую декларацию прав человека от 10 декабря 1948 г.
- Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 19 июня 1998 г. ). В России принцип равенства трудовых прав и свобод регламентирован -статью 37 Конституции РФ
- статьи 2-4, статью 64, статью 132 Трудового кодекса Российской Федерации.

5 Организация уважает свободу ассоциаций и действительное право на ведение коллективных переговоров и придерживается в своей деятельности ТК РФ, в частности главы 7.

5.1 Работники могут создавать рабочие организации или присоединяться к ним по своему собственному выбору.

5.2 Организация уважает полную свободу организаций работников на разработку собственных уставов и правил.

5.3 Организация уважает права работников на то, чтобы заниматься законной деятельностью, связанной с созданием, вступлением в организацию работников или оказанием ей помощи, или воздерживаться от этого, и не будет дискриминировать или наказывать работников за осуществление этих прав.

5.4 Организация обязуется добросовестно вести переговоры с законно созданными организациями работников и/или должным образом избранными представителями и будет прилагать все усилия для достижения коллективного договора.

5.5 Организация поддерживает создание профсоюзных организаций и коллективных договоров и их реализацию.

5.6 Для создания профсоюзов и коллективных договоров Организация поддерживает заявление о таком намерении работников.

5.7 Работники вправе подать письменное заявление в Организацию с целью создания профсоюзов и коллективных договоров, которое в обязательном порядке будет рассмотрено и применено в Организации

Таким образом, Организация в своей деятельности не приемлет и не допускает следующее:

1 Нарушение любой из основных конвенций МОТ, определённых в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

2 Нарушение норм действующего законодательства Российской Федерации - прием на работу лиц, не достигших трудоспособного возраста, обозначенного законодательством.

3 Применение всех формы принудительного и обязательного труда.

4 Несоблюдение действующего законодательства Российской Федерации о продолжительности рабочего дня.

5 Жестокое обращение, притеснение, или применение силы к работникам или другие насильственные меры:

- физическое и сексуальное насилие;
- кабальный труд;
- удержание заработной платы / включая оплату взносов за трудоустройство и / или выплату депозита для начала работы;
- ограничение мобильности / передвижения;
- хранение паспорта и документов, удостоверяющих личность;
- угрозы доноса властям.

6 Предвзятое отношение, к работникам Организации основанное на их физических данных, личностных качествах и убеждениях.

7 Дискриминация работников по их расовой, половой, религиозной, национальной принадлежности, цвету кожи или сексуальной ориентации.

8 Запрет работникам создавать рабочие организации или присоединяться к ним по своему выбору.

9 Запрет работникам Организации на осуществление своих прав, связанных с участием в деятельности Организации.

10 Неуважение прав работников заниматься законной деятельностью, связанной с созданием, вступлением в рабочую организацию или оказанием ей помощи, или воздерживаться от этого, и дискриминация или наказание работников за осуществление этих прав.

11 Запрет на принятие и реализацию Коллективного договора.

От имени АО «Московская обойная фабрика»



Павлов Д.В.

«16» октября 2023 г.