

Политика в отношении трудовых ресурсов ООО «ИнвестФорэст»

Настоящая политика устанавливает позицию **ООО «ИнвестФорэст»** в отношении ключевых трудовых требований FSC. Подписавшаяся Организация ассоциируется с Forest Stewardship Council® А.С., Оахака, Мексика, или одной из его дочерних или аффилированных компаний (далее FSC) ввиду её членства или в силу договорных отношений с FSC. Подписывая следующее, Организация открыто заявляет, что ознакомлена и понимает «Политику в отношении ассоциирования организаций с FSC», опубликованную на www.fsc.org, а также Ключевые трудовые требования FSC, регламентированные требованиями стандарта FS-STD-40-004 v 3-1, а также Трудовым кодексом и нормативными документами в сфере труда Российской Федерации.

Учитывая выше изложенное, Организация открыто обязуется в настоящее время и в будущем, в течение всего срока действия отношений с FSC, не быть прямо или косвенно вовлечённой в неприемлемые виды деятельности и соблюдать ключевые трудовые требования FSC:

1 При применении ключевых трудовых требований FSC 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.

2.2.1 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.

2.2.2 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.

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

2.2.4 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

2.3 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:

а) физическое и сексуальное насилие;

б) 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 декларация 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 Организации ООО «ИнвестФорэст»

Юр. адрес: 425050, Республика Марий Эл, Звениговский р-н, пгт. Суслонгер, ул. Железнодорожная, д. 90

Генеральный директор ООО «ИнвестФорэст»



_____/Комиссаров М.В./

01 марта 2022 год