



ЧЕРЕПОВЕЦЛЕС

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
ООО УК «Череповецлес»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО ЛХК «Череповецлес»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО «Бабаевский ЛПХ»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО «Белозерский ЛПХ»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
ООО «Белозерсклес»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
Советом директоров
АО «Вашкинский ЛПХ»
(протокол от 28.05.2025)

УТВЕРЖДЕНО
решением единственного участника
ООО «Коскисилва»
от 28.05.2025

УТВЕРЖДЕНО
решением единственного участника
ООО «СМУ-80»
от 28.05.2025

ПОЛИТИКА в области прав человека и условий труда ГК «Череповецлес»

2025 г.

1. Общие положения

Политика в области прав человека и условий труда (далее – *Политика*) является регламентным документом, обеспечивающим соблюдение прав человека и условий труда, и действующим для предприятий, входящих в Группу компаний «Череповецлес»¹ (далее – *ГК «Череповецлес»*).

ГК «Череповецлес» придерживается ответственной корпоративной практики в области прав человека и условий труда, а также применяет методы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Всемирной конвенцией о правах человека (1948 г.) и отраслевыми стандартами.

ГК «Череповецлес» также придерживается принципов, изложенных в основных конвенциях Международной организации труда (МОТ), а именно в Конвенции «Относительно принудительного или обязательного труда (1930 г.)», Конвенции «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.), Конвенции «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) и Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.).

ГК «Череповецлес» подтверждает соблюдение прав человека ко всему персоналу, деловым партнерам и иным сторонам, напрямую связанным с производством товаров и услуг.

ГК «Череповецлес» обязуется соблюдать требования законодательства Российской Федерации и ратифицированных Российской Федерацией международных Конвенций в области прав человека и условий труда и их принципы в рамках своей деятельности и цепочек поставок. Условия труда работников ГК «Череповецлес» соответствуют законам Российской Федерации и ратифицированным Российской Федерацией международным Конвенциям в области прав человека и условий труда.

2. Запрет на детский труд

ГК «Череповецлес» не будет нанимать детей младше минимального возраста для приема на работу в соответствии с действующим российским законодательством, в любом случае не младше 14 лет. Кроме того, ГК «Череповецлес» гарантирует, что лица в возрасте до 18 лет не будут выполнять какие-либо обязанности за рубежом или выполнять опасные работы, которые могут поставить под угрозу их здоровье или безопасность, включая ночные смены и сверхурочные работы. «Детский труд» означает любую работу ребенка или подростка, если она не считается допустимой в соответствии с Конвенцией МОТ 1973 года о минимальном возрасте (ст.138).

ГК «Череповецлес» поддерживает использование законных программ

¹ В целях применения настоящей Политики под Группой компаний «Череповецлес» понимается не являющееся юридическим лицом объединение таких коммерческих юридических лиц, как ООО УК «Череповецлес», АО ЛХК «Череповецлес» и их дочерне-зависимых обществ (как существующих на момент утверждения Политики, так и создаваемых в будущем). Дочерне-зависимые общества на момент утверждения Политики: АО «Бабаевский ЛПХ», АО «Белозерский ЛПХ», ООО «Белозерсклес», АО «Вашкинский ЛПХ», ООО «Коскисилва», ООО «СМУ-80».

стажировки/практики на рабочем месте, соответствующих всем законам и постановлениям, при условии, что эти законы и постановления соответствуют российскому законодательству, национальным и международным стандартам. ГК «Череповецлес» будет обеспечивать надлежащий контроль за прохождением стажировки/практики посредством тщательного заполнения журнала прохождения практики, тщательной проверки партнеров по обучению и защиты прав стажеров/практикантов в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами. В любом случае всем стажерам/практикантам должна быть предоставлена соответствующая поддержка и обучение.

3. Запрет на принудительный труд

ГК «Череповецлес» не приемлет в своей коммерческой деятельности никакие формы принудительного труда, включая долговую кабалу, принудительный труд или принудительное заключение, а также любое участие в торговле людьми. Это включает транспортировку, укрывательство, вербовку, передачу или прием людей с помощью угрозы, силы, принуждения, похищения или мошенничества с целью получения труда или услуг.

ГК «Череповецлес» не будет принудительно ограничивать свободу работников на территории предприятия или необоснованно ограничивать доступ к рабочим местам или покидание их.

ГК «Череповецлес» будет взаимодействовать со своими поставщиками для искоренения современного рабства, принудительного труда и торговли людьми в своей цепочке поставок.

4. Запрещение деятельности, связанной с торговлей людьми

ГК «Череповецлес» соблюдает требования российского и международного законодательства о запрете рабства и торговли людьми.

5. Условия труда

Режим работы, перерывы, праздничные дни и периоды отпусков должны устанавливаться в соответствии с местными правилами, законами и соглашениями, и в любом случае рабочая неделя не должна превышать 40 часов в неделю, в том числе сверхурочные работы, за исключением экстренных или чрезвычайных ситуаций. Работникам предоставляется не менее одного выходного дня каждые семь дней.

ГК «Череповецлес» гарантирует, что все работники имеют письменные трудовые договоры и могут свободно увольняться с работы после подачи заявления в установленные законодательством сроки. Кроме того, компенсация, выплачиваемая работникам, должна соответствовать всем применимым законам о заработной плате, включая законы, касающиеся минимальной заработной платы, сверхурочных часов и установленных законом льгот. Удержания из заработной платы в качестве дисциплинарного взыскания не допускаются. Для каждого периода оплаты работникам должен своевременно предоставляться расчетный листок, включающий достаточную информацию для проверки выплат за выполненную работу. Использование временной

рабочей силы и привлечение сторонних организаций будет осуществляться в рамках российского законодательства.

Рабочим-мигрантам должны быть предоставлены равные заработная плата, льготы и условия труда. Работодатель в процессе привлечения персонала из-за рубежа предоставляет достоверную информацию об условиях труда на предприятии. В рамках процесса найма (трудоустройства) работникам должно быть предоставлено письменное трудовое соглашение (трудовой договор) на своем родном языке с описанием условий найма (трудоустройства) до выезда работника из страны происхождения. Вся работа должна быть добровольной, а рабочие вправе в любое время оставить работу или уволиться. Работодатели и агенты не могут удерживать или иным образом уничтожать, скрывать, конфисковать или отказывать работникам в доступе к удостоверяющим личность или иммиграционным документам, таким как удостоверение личности, паспорт или разрешения на работу, за исключением случаев, когда это является требованием закона. Работники не должны уплачивать какие-либо сборы работодателей или агентов за трудоустройство или другие аналогичные сборы за трудоустройство. Если какие-либо из таких выплат работниками осуществлялись, то они должны быть возвращены работнику.

6. Охрана труда

ГК «Череповецлес» неуклонно соблюдает действующие нормы охраны окружающей среды, безопасности и охраны труда. Кроме того, ГК «Череповецлес» обязуется постоянно улучшать свою деятельность, постепенно снижая потенциальное воздействие своей деятельности на окружающую среду, уделяя особое внимание безопасности и охране труда, эффективному использованию природных ресурсов и предотвращению загрязнения среды обитания. ГК «Череповецлес» устанавливает и регулярно пересматривает соответствующие цели и задачи в области охраны окружающей среды, безопасности и охраны труда.

7. Свобода профсоюзов и коллективных договоров

Все работники имеют право создавать профсоюзы по своему выбору и вступать в них, чтобы вести переговоры коллективно и участвовать в мирных собраниях. ГК «Череповецлес» уважает право работников на осуществление такой деятельности, свободу убеждений работников и их свободное выражение мнений.

Кроме того, работники и/или их представители должны иметь возможность открыто общаться и делиться идеями и проблемами с руководством относительно условий труда и методов управления, без страха дискриминации, репрессий, запугивания или преследований.

Если же работники приняли решение участвовать в забастовке на законных основаниях, то им не устанавливаются препятствия или ограничения на реализацию их права на забастовку.

8. Отсутствие дискриминации и преследований

ГК «Череповецлес» обеспечивает равные возможности для всех без дискриминации или притеснений по признаку пола, расы, возраста, цвета кожи, инвалидности, этнического или национального происхождения, сексуальной ориентации, религии, социального или

семейного положения или иного статуса в соответствии с действующим законодательством.

ГК «Череповецлес» уважает свободу мысли, совести и религии работников и деловых партнеров.

ГК «Череповецлес» не терпит любых актов сексуального домогательства или других форм дискриминации или жестокого обращения. ГК «Череповецлес» призывает всех работников и деловых партнеров сообщать о домогательствах на рабочем месте с целью быстрого и эффективного устранения такого поведения, даже в тех случаях, когда такое поведение не может рассматриваться как нарушение закона.

9. Проверка соответствия и меры по устранению несоответствий

Соблюдение настоящей Политики ГК «Череповецлес» будет поддерживаться периодическими внутренними самооценками. (Приложение №1)

Частью Политики является самодекларация в отношении ключевых трудовых требований. (Приложение №2)

Усилия по обеспечению соответствия настоящей Политики ГК «Череповецлес» будут сосредоточены на прямых поставщиках, а также их работниках и подрядчиках, которые должны соблюдать действующие законы, признавать и соглашаться с настоящей Политикой.

Настоящая Политика призвана дополнить и усилить приверженность ГК «Череповецлес» правам человека и условиям труда.

10. Соблюдение Политики в области прав человека и условий труда

Все работники, подрядчики и поставщики ГК «Череповецлес» могут ознакомиться с положениями настоящей Политики на сайте организации www.cherles.com.

Самостоятельная оценка соблюдения трудовых требований

Я, (должность и ФИО руководителя предприятия), настоящим подтверждаю, что следующие утверждения правдивы и верны, насколько мне известно, и я подтверждаю, что создание заведомо ложных заявлений может привести к приостановке или прекращению действия сертификата или невыдаче сертификата.

1. Детский труд

Требование	Вопросы	Ответы
1.1. Организация не должна использовать детский труд.	а) Соответствует ли ваша организация пункту 1.1.? Если ответ "Да", то переходите на пункт с).	
1.1.1. Организация не должна нанимать работников в возрасте до 15 лет или ниже минимального возраста, установленного национальными или местными законами или нормативными актами, в зависимости от того, какой возраст выше, за исключением случаев, указанных в пункте 1.1.2.	б) Если ответ на пункт а) выше "нет", пожалуйста, опишите, как и почему ваша организация не соблюдает пункт 1.1.	
1.1.2. В странах, где национальное законодательство или правила допускают трудоустройство лиц в возрасте от 13 до 15 лет на легкую работу, не следует допускать, чтобы такая занятость мешала обучению в школе и наносила вред их здоровью или развитию. В частности, 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.	с) Для лиц, нанятых вами на площадку/площадки, имеющие сертификат, опишите, как ваша организация определяет, что она соответствует пункту 1.1.	
1.1.3. Ни одно лицо в возрасте до 18 лет не трудоустроено на опасной или тяжелой работе, кроме как с целью обучения в соответствии с утвержденным национальным законодательством и нормативными актами.	д) Укажите любые документы или другие записи (и их местонахождение), на которые вы полагаетесь для проверки соответствия пункту 1.1.	
1.1.4. Организация должна запретить наихудшие формы детского труда.	е) Определите любые правовые обязательства, которые, по вашему мнению, могут повлиять на вашу способность соблюдать пункт 1.1. Пожалуйста, опишите их, и то, как они влияют на ваши возможности соблюдать пункт 1.1.	
	ф) Приложите декларацию или декларации, сделанные вашей организацией, которые охватывают пункт 1.1.	

2. Принудительный труд

Требование	Вопросы	Ответы
2.1. Организация должна упразднить все формы принудительного и обязательного труда.		
2.1.1. Трудовые отношения являются добровольными и основываются на взаимном согласии без угрозы наказания.	а) Соответствует ли ваша организация пункту 2.1.? Если ответ "да", то переходите на пункт с).	
2.1.2. Отсутствуют свидетельства применения каких-либо практик, свидетельствующих о принудительном или обязательном труде, включая, но не ограничиваясь этим, следующее: - физическое и сексуальное насилие; - подневольный труд; - удержание заработной платы/включая оплату взносов за трудоустройство и/или выплату депозита для начала работы; - ограничение мобильности/передвижения; - удержание паспорта и документов, удостоверяющих личность; - угрозы доноса властям.	б) Если ответ на пункт а) выше "нет", пожалуйста, опишите, как и почему ваша организация не соблюдает пункт 2.1. в) Для лиц, нанятых вами на площадку/площадки, имеющие сертификат, опишите, как ваша организация определяет, что она соответствует пункту 2.1. г) Укажите любые документы или другие записи (и их местонахождение), на которые вы полагаетесь для проверки соответствия пункту 2.1. е) Определите любые правовые обязательства, которые, по вашему мнению, могут повлиять на вашу способность соблюдать пункт 2.1. Пожалуйста, опишите их и то, как они влияют на ваши возможности соблюдать пункт 2.1. ж) Приложите декларацию или декларацию, сделанные вашей организацией, которые охватывают пункт 2.1.	

3. Дискриминация в сфере труда и занятий

Требование	Вопросы	Ответы
3.1. Организация должна обеспечить отсутствие дискриминации в сфере труда и занятий.		
3.1.1. Практики труда и занятий не являются дискриминационными.	а) Соответствует ли ваша организация пункту 3.1.? Если ответ "да", то переходите на пункт с). б) Если ответ на пункт а) выше "нет", пожалуйста, опишите, как и почему ваша организация не соблюдает пункт 3.1. в) Для лиц, нанятых вами на площадку/площадки, имеющие сертификат, опишите, как ваша организация определяет, что она соответствует пункту 3.1.	

	d) Укажите любые документы или другие записи (и их местонахождение), на которые вы полагаетесь для проверки соответствия пункту 3.1.
	e) Определите любые правовые обязательства, которые, по вашему мнению, могут повлиять на вашу способность соблюдать пункт 3.1. Пожалуйста, опишите их, и то, как они влияют на ваши возможности соблюдать пункт 3.1.
	f) Приложите декларацию или декларацию, сделанные вашей организацией, которые охватывают пункт 3.1.

4. Свобода ассоциации и право на коллективные переговоры

Требование	Вопросы	Ответы
4.1. Организация должна уважать свободу ассоциаций и действительное право на ведение коллективных переговоров.	a) Соответствует ли ваша организация пункту 4.1.? Если ответ "да", то переходите на пункт c).	
4.1.1. Работники могут создавать рабочие организации или присоединяться к ним по собственному выбору.	b) Если ответ на пункт a) выше "нет", пожалуйста, опишите, как и почему ваша организация не соблюдает пункт 4.1.	
4.1.2. Организация уважает полную свободу организаций работников на разработку собственных уставов и правил.	c) Для лиц, нанятых вами на площадку/площадки, имеющие сертификат, опишите, как ваша организация определяет, что она соответствует пункту 4.1.	
4.1.3. 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.	d) Укажите любые документы или другие записи (и их местонахождение), на которые вы полагаетесь для проверки соответствия пункту 4.1.	
4.1.4. Организация добросовестно ведет переговоры с законно созданными организациями работников и/или должным образом избранными представителями и прилагает все усилия для достижения коллективного договора.	e) Определите любые правовые обязательства, которые, по вашему мнению, могут повлиять на вашу способность соблюдать пункт 4.1. Пожалуйста, опишите их, и то, как они влияют на ваши возможности соблюдать пункт 4.1.	
	f) Приложите декларацию или декларацию, сделанные вашей организацией, которые охватывают пункт 4.1.	

4.1.5. Там, где есть коллективные договоры, они реализуются.

--	--

(должность и ФИО руководителя предприятия)

(подпись)

(Фамилия ИО)

(дата)

Декларация о соблюдении трудовых требований

Соблюдая требования трудового законодательства Российской Федерации, _____ настоящим декларирует, что при своей деятельности **не использует:**

1. Труд работников младше 15 лет на любом виде работ.
2. Труд работников младше 18 лет на опасной или тяжелой работе.
3. Принудительный и подневольный труд.

При трудоустройстве и в процессе трудовой деятельности в отношении соискателей и работников _____ **не применяются:**

1. Физическое и сексуальное насилие.
2. Удержание заработной платы или любых иных выплат.
3. Ограничение мобильности/перемещения.
4. Изъятие документов удостоверяющих личность.
5. Угрозы подачи жалоб в органы государственной власти.
6. Прямая и/или косвенная дискриминация по любому признаку.

Все работники, в том числе вновь принимаемые на работу, ознакомлены с содержанием, значением и применимостью 8 следующих основных конвенций МОТ.

Конвенция	Основная суть
Конвенция №87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.)	Работники имеют право без предварительного на то разрешения создавать организации и вступать в них. Руководство организации, государственные власти не должны это право ограничивать или препятствовать его осуществлению. Предусмотрены меры по защите права на свободу объединения, защите профсоюзов от дискриминации, а также организаций трудящихся и предпринимателей против вмешательства в дела друг друга.
Конвенция №98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.)	
Конвенция №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930 г.)	Применение принудительного или обязательного труда во всех его формах недопустимо. Под принудительным или обязательным трудом понимается всякая работа или служба, которая требуется от лица под угрозой наказания и для которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.
Конвенция №105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)	
Конвенция №100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)	Должна быть обеспечена равная оплата равноценного труда независимо от половой принадлежности.

Конвенция №111 «Отноительно дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)	Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.
Конвенция №138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.)	Принята в целях устранения детского труда. Минимальный возраст для приема на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования.
Конвенция №182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.)	Детям (мальчикам и девочкам в возрасте до 18 лет) нельзя выполнять работу, которая может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей.

Трудовые отношения между работниками и работодателем в лице _____ являются добровольными и основаны на взаимном согласии, без угрозы наказания и/или насилия.

Работнику _____ **предоставлено право на:**

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы,
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами,
8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов,

9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах,

10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

От имени Организации

(полное наименование организации)

Директор

(должность и ФИО уполномоченного лица)

(подпись уполномоченного лица и печать организации)

(населенный пункт, регион, страна)

(дата)