

«01» апреля 2024 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ и ДЕКЛАРАЦИЯ ПО КЛЮЧЕВЫМ ТРУДОВЫМ ТРЕБОВАНИЯМ СИСТЕМЫ «ЛЕСНОЙ ЭТАЛОН»**

Организация должна поддерживать в актуальном состоянии самостоятельную оценку, в которой она описывает, как она применяет ключевые трудовые требования системы «Лесной эталон» в своей деятельности. Самостоятельная оценка должна быть представлена своему органу по сертификации

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

1. При применении ключевых трудовых требований системы «Лесной эталон» организация должна уделять должное внимание правам и обязанностям, установленным национальным законодательством, и в то же время выполнять цели этих требований
2. Организация не должна использовать детский труд, за исключением случаев, когда выполняются условия, описанные в пп. 2.1 – 2.4.
  - 2.1. 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 2.7.2.2.
  - 2.2. 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.
  - 2.3. Ни одно лицо в возрасте до 18 лет не должно быть трудоустроено на опасной или тяжелой работе, кроме как с целью обучения в соответствии с утвержденным национальным законодательством и нормативными актами.
  - 2.4. Организация должна запретить наихудшие формы детского труда.
3. Организация должна упразднить все формы принудительного и обязательного труда.
4. Трудовые отношения являются добровольными и основываются на взаимном согласии без угрозы наказания
5. Отсутствуют свидетельства применения каких-либо практик, имеющих отношение к принудительному или обязательному труду, 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.
6. Организация должна обеспечить отсутствие дискриминации в сфере труда и занятий. Практики труда и занятий не являются дискриминационными.
7. Организация должна уважать свободу ассоциаций и действительное право на ведение коллективных переговоров.
  - 8.1. Работники могут создавать рабочие организации или присоединяться к ним по своему собственному выбору.
  - 8.2. Организация уважает полную свободу организаций работников на разработку собственных уставов и правил.
  - 8.3. 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.

9. Организация добросовестно ведет переговоры с законно созданными организациями работников и/или должным образом избранными представителями и прилагает все усилия для выполнения коллективного договора (при его наличии).

#### **Приложение А. Ключевые трудовые требования для самостоятельной оценки (нормативное)**

В соответствии с настоящим стандартом организации должны применять ключевые трудовые требования системы «Лесной эталон» к своей сертифицированной деятельности. Система «Лесной эталон» определила, что для этого организация должна:

1. принять и реализовать декларацию или декларации по КТТ, которые охватывают ключевые трудовые требования системы «Лесной эталон»;
2. поддерживать актуальную самостоятельную оценку, в которой организация описывает, как она применяет ключевые трудовые требования к своей сертифицированной деятельности.

Далее предлагается руководство для организации по выполнению этих требований.

#### **Декларация по ключевым трудовым требованиям**

Система «Лесной эталон» требует, чтобы организация имела и реализовывала одну или несколько деклараций по КТТ, охватывающих настоящие ключевые трудовые требования (выше). Многие организации уже имеют декларации или иные внедренные документы, которые охватывают принципы и практики, изложенные в ключевых трудовых требованиях, и такие документы можно использовать для демонстрации соответствия стандарту цепочки поставок. Приемлемым текстом декларации не обязательно должно быть дословное изложение настоящих ключевых трудовых требований. Декларация просто должна охватывать сферу действия принципов, изложенных в ключевых трудовых требованиях. Однако одной лишь декларации, включающей дословное изложение настоящих ключевых трудовых требований, недостаточно. Декларации должны сопровождаться завершенной самостоятельной оценкой, в которой организация указывает на свое соответствие объему ключевых трудовых требований и выполнение организацией данных деклараций. Декларации должны сопровождаться документацией, свидетельствующей о ее/их реализации.

Например, организация, декларирующая, что запрещает прием на работу лиц моложе 18 лет, удовлетворяет требованию наличия декларации, охватывающего запрещение детского труда. Чтобы продемонстрировать внедрение этой декларации, организации по-прежнему потребуется предоставить доказательства, включая документацию в самостоятельной оценке.

#### **Самостоятельная оценка**

**Инструкции:** Каждая организация должна выполнить самостоятельную оценку, в которой она описывает, как она применяет ключевых трудовые требования в своей деятельности. Орган по сертификации использует самостоятельную оценку для проведения аудита и проверки соответствия стандарту на месте. Этот процесс был разработан как эффективное и экономически выгодное средство для проверки соблюдения требований и в то же время для обеспечения соблюдения применимого законодательства. Этот процесс позволяет извлечь выгоду из знаний организации о своей деятельности и применимом законодательстве, чтобы помочь аудитору в проведении аудита

Организация должна задекларировать в ходе самостоятельной оценки, что заявления являются правдивыми и правильными в соответствии с наилучшими имеющимися знаниями. Умышленные ложные заявления, сделанные организацией, могут привести к приостановке или отмене действия сертификата.

Организация должна отвечать на вопросы в самостоятельной оценке как можно более полно и правдиво. Организации должны определить соответствующие документы и другие материалы, которые аудитор может просмотреть для проверки указанного заявления в самостоятельной оценке.

*ПРИМЕЧАНИЕ: Для сертификатов цепочки поставок с несколькими площадками или групповых сертификатов центральный офис несет ответственность за проведение самостоятельной оценки для всех площадок-участников в рамках области действия сертификата.*

Центральным элементом настоящих ключевых трудовых требований является их соответствие применимому национальному законодательству. Ожидается, что организации всегда будут соблюдать применимое национальное законодательство. Однако в некоторых ситуациях национальное законодательство допускает действия, запрещенные ключевыми трудовыми требованиями, или дает организации права, которые могут привести к поведению, противоречащему принципам ключевых трудовых требований. В таких ситуациях ожидается, что организация должным образом учитывает права и обязанности, установленные

национальным законодательством, и в то же время выполняет цели требований. Не всегда ясно, как достичь этого баланса, и лучше всего это сделать с помощью объяснения, предложенного держателем сертификата в самостоятельной оценке. В редких случаях ответ может потребовать анализа на предмет соблюдения применимого законодательства для обеспечения ясности органу по сертификации, и этот анализ должен быть включен в ответ.

### Примеры вопросов, которые могут быть полезными при проведении самостоятельной оценки:

Ниже представлены следующие открытые вопросы, которые могут быть полезны для организации при проведении самостоятельной оценки. Вопросы разбиты на четыре категории, охватывающие ключевые трудовые требования. Требуемый уровень детализации будет зависеть от местоположения производственной площадки организации, включая оценку риска организацией и условия труда. Этот перечень вопросов не является исчерпывающим.

Категория	Вопрос
Детский труд	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Какой установленный нормативный, законный или регламентированный минимальный возраст на месте вашей деятельности?</li> <li>• Какие меры вы предприняли для предотвращения использования детского труда в вашей деятельности?</li> <li>• Регистрируете ли вы возраст (день рождения) ваших работников и как вы проверяете, что это реальный возраст? Проверяете ли вы документы, удостоверяющие личность?</li> <li>• Если существуют правовые или нормативные ограничения, которые в вашем понимании, ограничивают вашу способность соблюдать требование, опишите, как вы их смягчаете.</li> <li>• Если вы нанимаете работников моложе 18 лет, опишите, какие меры вы приняли, чтобы они не выполняли опасную или тяжелую работу. Если есть потребность в обучении и образовании, укажите подтверждающие документы.</li> <li>• Разрешено ли законом трудоустройство детей в возрасте от 13 до 15 лет? Вы трудоустраиваете детей в этом возрасте? Если да, то в обоих случаях, укажите меры, которые вы приняли для обеспечения того, чтобы они выполняли только легкую работу, которая не вредна для их здоровья или развития, и которая позволяет им работать только в свободное от школы время.</li> </ul>
Принудительный труд	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опишите вашу практику найма и заключения договоров, чтобы продемонстрировать соблюдение этого принципа.</li> <li>• Предоставляете ли вы займы или авансы на заработную плату, которые потребовали бы от работника продлить свою работу за пределами юридических или договорных соглашений? Если да, то можете ли вы описать, как вы уменьшаете риск кабального труда в таком случае?</li> <li>• Как вы гарантируете, что сборы за трудоустройство не удерживаются, а также не требуются выплаты или депозиты для начала работы?</li> <li>• Как вы гарантируете то, что работники не испытывают каких-либо ограничений мобильности?</li> <li>• Как вы гарантируете, что у работников есть постоянный доступ к своим паспортам и документам, удостоверяющим личность, и в то же время обеспечивается безопасное хранение документов?</li> <li>• Как вы обеспечиваете отсутствие угрозы выдачи работников властям?</li> </ul>
Дискриминация	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Как вы обеспечиваете отсутствие дискриминации по заработной плате и другим условиям труда?</li> <li>• Существует ли паритетное соотношение пола и возраста?</li> <li>• Есть ли у вас этническое разнообразие работников?</li> <li>• Есть ли у вас стратегия исключения дискриминации?</li> <li>• Обеспечиваете ли вы равные возможности для продвижения по службе для всех сотрудников?</li> <li>• Как вы обеспечиваете соискателям равные возможности для трудоустройства?</li> <li>• Если существуют правовые или нормативные ограничения, которые, как вы понимаете, ограничивают вашу способность соблюдать эти требования, опишите, как вы смягчаете эти ограничения?</li> </ul>

<p>Свобода ассоциации и право на коллективные переговоры</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Организованы ли рабочие в профсоюз? Насколько вам известно, опишите, почему, по вашему мнению, работники вступили или не вступили в профсоюз.</li><li>• Если работники вступили в профсоюз, является ли профсоюз автономным и независимым?</li><li>• Какие формы представительства работников, кроме профсоюзов, существуют на предприятии?</li><li>• Существуют ли коллективные договора, касающиеся работников, и если да, то как вы обеспечиваете соблюдение таких договоров?</li></ul>
--	--