Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!

Политика соблюдения прав и свобод человека

версия 02 от 22.04.2022г.

Компания ведёт свою историю с 2000 года и является одним из ведущих производителей упаковки из гофрированного картона в Северо-Западной федеральном округе Российской Федерации. За годы работы, прошедшие со дня основания, мы накопили богатейший опыт в сфере производства упаковки, создали свои традиции и зарекомендовали себя как надёжный и добросовестный партнёр по отношению к своим клиентам, сотрудникам и поставщикам. Компания обязуется уважать международные нормы и принципы в сфере прав человека и труда. Компания поддерживает и соблюдает стандарт IWAY, Всеобщую декларацию прав человека, принятую Организацией Объединенных Наций, Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Политика соблюдения прав и свобод человека Компании включает 6 разделов, оформленных Приложениями к настоящей Политике и являющимися её неотъемлемыми частями:

- бизнес-этика (Приложение 1);
- недопустимость дискриминации (Приложение 2);
- недопустимость жестокого обращения и преследований, применение дисциплинарных взысканий (Приложение 3);
- недопустимость нарушения норм законодательства о труде несовершеннолетних лиц (Приложение 4);
- недопустимость использования принудительного, подневольного и труда осужденных (заключённых) (Приложение 5);
- подача и рассмотрение жалоб по вопросам, связанным со стандартом IWAY, правами и свободами человека (Приложение 6).

Генеральный директор ООО «САБОС» гарантирует доведение, понимание и неукоснительное следование каждого работника Компании Политике соблюдения прав и свобод человека.

Генеральный директор ООО «САБОС» берёт на себя обязательство по соответствию Компании обязательным и основным требованиям стандарта IWAY 6.0, принципам Всеобщей декларации прав человека, принятой Организацией Объединенных Наций и принципам и правам в сфере труда Декларации МОТ для успешной реализации настоящей Политики.

Т.В.Голубева

Генеральный директор

ООО «САБОС»

Приложение 1

Бизнес-этика.

1.1. Компания требует соблюдения применимых к её деятельности законодательных и нормативных актов. В тех случаях, на которые не распространяются запретительные нормы, Компания действует, исходя из высших морально-этических принципов и общепринятых принципов делового оборота.

1.2. Для Компании важен не только факт достижения результатов, но и способы их достижения. Генеральный директор, должностные лица и работники должны придерживаться справедливой и уважительной линии поведения друг с другом, а также с поставщиками, заказчиками, конкурентами и третьими лицами. Все наблюдения, обсуждения и письменная информация должны рассматриваться Компанией, её работниками и любой третьей стороной, как конфиденциальные.

1.3. Компания требует от работников на всех уровнях организационной структуры соблюдения принятых морально-этических норм и не потерпит, чтобы сотрудники добивались положительных результатов за счет нарушения законов или проявления беспринципности, а также любого неуважения к партнёрам Общества и органам государственной власти при их взаимодействии с Компанией.

1.4. Все операции производственной деятельности должны находить точное отражение в соответствующих документах и записях Интегрированной Системы Менеджмента. Документированная информация (документы, записи т.п.) должна быть прозрачной, правильной и надежной.

1.5. Все работники обязаны доводить до сведения руководства известную им важную информацию, с тем, чтобы она была в распоряжении руководства, ответственного за принятие решения о представлении такой информации.

1.6. Компания придерживается принципов управления по Анри Файолю:

Разделение труда — перепоручение работникам специфических функций и, как следствие, повышение производительности труда.

Полномочия и ответственность — право отдавать приказы и распоряжения должно быть уравновешено ответственностью за их последствия.

Дисциплина — необходимость соблюдения установленных правил.

Единоначалие — каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.

Единство действий — группа работников должна работать по единому плану, направленному на достижение одной цели.

Подчинённость интересов — интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов Компании.

Вознаграждение — наличие справедливых методов стимулирования работников.

Централизация — естественный порядок в Обществе.

Иерархия — организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.

Порядок — рабочее место для каждого работника, а также каждый работник на своем рабочем месте.

Справедливость — уважение и справедливость администрации к подчинённым.

Стабильность персонала — текучесть кадров ослабляет Компанию и является следствием неэффективного менеджмента.

Инициатива — возможность проявления личной инициативы работникам.

Корпоративный дух — сплочённость работников.

1.7. Осуществление деятельности Компании невозможно без определения позиции Компании к абсолютной недопустимости оскорбительного поведения.

Компания запрещает все формы оскорбительного поведения на любом рабочем месте в целях обеспечения рабочей среды, стимулирующей взаимное уважение и рабочие отношения.

Компания запрещает любые формы оскорбительного поведения со стороны работников, деловых партнёров, подрядчиков, поставщиков или заказчиков, а также по отношению к ним.

Под оскорбительным поведением понимается любое недостойное поведение, которое имеет целью или следствием:

- создание угрожающей, враждебной или унижающей обстановки на работе;
- неоправданное вмешательство в выполнение сотрудником своих должностных обязанностей;
- нецензурная лексика;
- разговоры на повышенных тонах;
- моббинг работников;
- препятствие трудоустройству того или иного лица;
- сексуальное домогательство.

Формы оскорбительного поведения включают, в частности, нежелательные словесные или физические действия, а также материалы, заявления или замечания оскорбительного или дискриминационного характера.

Все работники, включая руководителей, будут подвергаться дисциплинарным взысканиям, а в установленных случаях – определённому законом воздействию со стороны правоохранительных органов за любое проявление оскорбительного поведения.

Не является оскорбительным поведением деловая дискуссия, спор, обсуждение, ведущиеся в уважительной манере, аргументировано и корректно.

Лица, считающие, что они подверглись оскорбительному поведению, должны незамедлительно сообщать об этом своему непосредственному руководителю, руководителю юридического отдела, Генеральному директору Компании. Все жалобы подлежат оперативному и тщательному расследованию.

Применение репрессивных мер по отношению к работнику, сообщившему о возможных фактах оскорбительного поведения, является недопустимым. Работники могут поднимать вопросы и сообщать о проблемах, не опасаясь преследования.

В соответствующих случаях о произошедшем конфликте, сопровождавшемся насилием, Компания информирует правоохранительные органы и содействует проведению непредвзятого расследования.

1.8. Компания не рекомендует наличие между работниками сексуальных взаимоотношений в целях недопущения как дискриминации, так и возможных конфликтов, которые могут негативно отразиться на успешности деятельности Компании.

Приложение 2

Недопустимость дискриминации.

В соответствии с международной Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий термин «дискриминация» включает:

• всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

• всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

1.1. Компания гарантирует равные права и условия, равное отношение ко всем сотрудникам.

1.2. Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией, в том числе запрет Компании на применение труда лиц до 18 лет и труда женщин на работах со вредными и (или) опасными условиями труда.

1.3. Прием на работу лиц, имеющих ограничения трудоспособности, и студентов осуществляется в рамках действующего законодательства.

1.4. Компания следует принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников.

1.5. Компания исключает дискриминацию по расовой принадлежности, вероисповеданию, полу, семейному статусу или беременности, возрасту, политическим взглядам, национальному происхождению, инвалидности, здоровью, сексуальной ориентации или какому-либо иному основанию в отсутствие законных ограничений.

1.6. Индивидуальные особенности человека, не оказывающие негативного влияния на качество выполняемой им работы, не могут квалифицироваться как нарушение корпоративных норм поведения, с учётом совокупности принципов, установленных другими Локальными Нормативными Актами в сфере управления персоналом.

Приложение 3

Недопустимость жестокого обращения и преследований, применение дисциплинарных взысканий.

1.1. Компания обязуется:

- соблюдать принципы бизнес-этики и требования законодательства, направленные против преследований и жестокого обращения;

- не применять корпоративные наказания, угрозы насилия, формы морального или физического принуждения, не использовать публичные предупреждения и наказания;

- не участвовать ни в каких формах преследования или жестокого обращения, не поддерживать и не допускать их по отношению к кому-либо из работников, включая персонал подрядчиков и субподрядчиков;

- не препятствовать подаче жалоб и предложений работников руководству Компании, оказывать содействие работникам в этом, обеспечивать функционирование соответствующей рубрики Уголка охраны труда, не осуществлять давление на работников и их дискриминацию в связи с подачей жалоб.

1..2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Компания имеет право применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, в соответствии с локальными нормативными актами и требованиями законодательства в сфере управления персоналом. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

До применения дисциплинарного взыскания Компания должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представителя работника.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным Приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. До истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания Компания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

Приложение 4

Недопустимость нарушения норм законодательства о труде несовершеннолетних лиц.

1.1. Компания обеспечивает соблюдение законодательства РФ , регулирующего принятие на работу несовершеннолетних работников:

• заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, когда допустимо официальное трудоустройство граждан младше указанного возраста (статья 63 ТК РФ);

• 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, 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;

• 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.

Для работающих несовершеннолетних граждан устанавливается сокращенное время работы в соответствии со статьями 92 и 94 ТК РФ.

Для работающих несовершеннолетних граждан нормативы деятельности (выработки) рассчитывают на основе общих показателей в пропорциональном соотношении с определенным для них временем работы (сокращенным). Для работающих несовершеннолетних граждан, пришедших на предприятие после завершения учебы, вводятся, по сравнению с иными категориями работников, сниженные показатели выработки (ст. 270 ТК РФ).

Работающие несовершеннолетние граждане не допускаются к опасным и/или вредным работам и не работают в ночное время.

1.2. Компания может принимать практикантов в возрасте от 14 лет. Практикант в возрасте от 14 до 18 лет может быть принят на учебную практику (неоплачиваемая практика), в возрасте 18 лет и старше - как на учебную (неоплачиваемую), так и на производственную (оплачиваемую) практику. При учебной (неоплачиваемой) практике практиканты наблюдают за производственными процессами и знакомятся со спецификой компании, при этом не выполняя никаких работ и не занимая никакую должность.

Для прохождения практики практикантом между SABOS и учебным заведением практиканта должен быть заключен договор на учебную или производственную практику.

Для прохождения производственной (оплачиваемой) практики помимо договора между SABOS и учебным заведением практиканта должен быть заключен срочный трудовой договор с практикантом. Если в Компании есть вакантная должность, практикант может быть принят на неё, при этом функции вакансии должны соответствовать требованиям к содержанию практики. На практикантов, с которыми заключен трудовой договор, распространяются все положения трудового законодательства — оплата труда, предоставление отпуска режим рабочего времени и т.д.

Практиканты не допускаются к опасным и/или вредным работам, не работают и не присутствуют на территории Компании в ночное время.

1.3. Компания соблюдает Конвенцию 138 Международной организации труда, а также руководствуется в своих принципах Правами Ребенка, утвержденными Конвенцией ООН по Правам Ребенка, согласно которым ребенок имеет право на защиту от экономической эксплуатации и от труда, который может быть опасным, препятствующим образованию и представляющим угрозу здоровью ребенка, его физическому, умственному, моральному или социальному развитию.

1.4. Все действия, направленные на недопущение нарушения прав несовершеннолетних лиц, должны осуществляться в интересах ребенка.

1.5. Компания проводит проверку и мониторинг документов, подтверждающих возраст работников с целью недопущения возможности нарушения прав несовершеннолетних лиц.

1.6. Компания осуществляется строгий контроль за нахождением и перемещением на ее территории лиц, не достигших 18 летнего возраста, и предотвращает любую возможность нарушения прав несовершеннолетних лиц.

1.7. Все сотрудники Компании проинформированы о наших принципах в отношении детского труда и должны прилагать все необходимые усилия по предотвращению случаев использования детского труда.

1.8. В случае выявления факта нарушения прав несовершеннолетних лиц на территории Компании каждый сотрудник Компании должен руководствоваться прежде всего интересами ребенка и незамедлительно выполнить следующие действия:

- немедленно отстранить несовершеннолетнего от работы до установления факта законности его нахождения на территории;
- проинформировать руководство Компании и представителей ИКЕА о выявленном факте использования труда несовершеннолетнего.

Руководство Компании, получившее информацию об использовании детского труда на территории Компании без установленных законных оснований, должно поставить в известность о данном факте органы власти и представителей IKEA. Все корректирующие действия Компании должны производиться главным образом с учетом насущных нужд ребенка (семейные и общественные обстоятельства, уровень образования).

1.9. Компания обеспечивает эффективную связь с контрагентами, выполняющими работу либо оказывающими услуги на территории Компании, и информирует их о своей Политике в отношении детского труда.

1.10. При обнаружении случаев использования труда несовершеннолетнего лица без законных оснований на территории Компании контрагентом Компании, Компания приостанавливает взаимодействие с данным контрагентом до принятия им мер по исправлению ситуации. Если меры по исправлению ситуации не укладываются в обозначенные сроки или имеют место дальнейшие нарушения, Компания прекращает дальнейшее сотрудничество с данным контрагентом.

Приложение 5

Недопустимость использования принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых).

1.1. Принудительный труд в Компании запрещён.

Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с законодательством он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере или свозникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

1.2. Подневольный труд в Компании запрещён.

Подневольный труд — работа и услуги, предоставляемые работником в условиях зависимости, возникающей по экономическим причинам: задолженности по причине займа, выданного аванса, иным причинам.

1.3. Труд осуждённых (заключённых) в Компании запрещен.

В Компании устанавливается запрет на заключение договоров (контрактов) с учреждениями, исполняющими наказание, о подборе и предоставлении рабочей силы из числа осужденных.

Компания обеспечивает принятие мер, предусмотренных законодательством Российской Федерации, для не включения Компании в «Перечень предприятий (организаций) и видов работ для отбывания осужденными наказания в виде обязательных и исправительных работ».

1.4. В случае выявления факта использования принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых) на территории Компании обнаруживший такой факт сотрудник Компании должен проинформировать руководство Компании и представителей ИКЕА о выявленном факте использования труда принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых). Руководство Компании, получившее информацию об использовании принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых), должно поставить в известность о данном факте представителей IKEA.

1.5. Компания обеспечивает эффективную связь с контрагентами, выполняющими работу либо оказывающими услуги на территории Компании, и информирует их о своей Политике в отношении принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых). При обнаружении случаев использования принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых) на территории Компании контрагентом Компании, Компания приостанавливает взаимодействие с данным контрагентом до принятия им мер по исправлению ситуации. Если меры по исправлению ситуации не укладываются в обозначенные сроки или имеют место дальнейшие нарушения, Компания прекращает дальнейшее сотрудничество с данным контрагентом.

Приложение 6

Подача и рассмотрение предложений или жалоб по вопросам, связанным с правами и свободами человека и со стандартом IWAY.

Для обеспечения работникам справедливого отношения, безопасных и комфортных условий труда в Компании принято тщательно разбираться с обращениями и жалобами. Для этого разработан механизм подачи и учета предложений или жалоб по вопросам, связанным с правами и свободами человека и по вопросам, связанным со стандартом IWAY (дискриминация, преследования, жестокое обращением и т.д.).

1. Подача обращения или жалобы.

Все работники, имеющие вопросы, жалобы и проблемы, связанные с правами и свободами человека и стандартом IWAY (дискриминация, преследования, жестокое обращение и т.д.), в любое время могут подать письменное обращение или жалобу через специально установленный на территории Компании ящик «Для обращений и жалоб по вопросам, связанным со стандартом IWAY» или на электронную почту руководителя юридического отдела Компании. При рассмотрении обращения или жалобы Компания гарантирует справедливость, беспристрастность и конфиденциальность сведений о заявителе и причине обращения. Компания будет прилагать все усилия, чтобы в течение 10 рабочих дней обращение или жалоба были рассмотрены внутри Компании.

2. Оценка факта, изложенного в обращении или жалобе.

Ответственным лицом по рассмотрению поступивших обращений или жалоб является руководитель юридического отдела Компании, отвечающий за соблюдение выполнения требований законодательства Компанией. Письменные обращения или жалобы, поступившие в ящик «Для обращений и жалоб по вопросам, связанным со стандартом IWAY», подлежат выемке руководителем юридического отдела Компании ежедневно, с понедельника по пятницу. Письменные обращения или жалобы, поступающие в субботу и воскресенье, подлежат выемке в понедельник. Ответственный за рассмотрение обращения или жалобы регистрирует обращение или жалобу в журнале «Журнал обращений и жалоб по вопросам, связанным с правами и свободами человека и стандартом IWAY» и в течение 2 рабочих дней со дня их регистрации проводит сбор информации и делает заключение об обоснованности обращения или жалобы. Письменное заключение об обоснованности обращения или жалобы руководитель юридического отдела передает Генеральному директору Компании и заявителю.

3. Проверка в случае, если обращение или жалоба признаны обоснованными.

В случае признания обращения или жалобы обоснованными, руководитель юридического отдела Компании проводит служебную проверку и составляет акт, которому присваивается индивидуальный номер. Акт направляется на рассмотрение Генеральному директору Компании в течение 7 рабочих дней с момента регистрации обращения или жалобы, копию акта руководитель юридического отдела Компании передает заявителю.

4. Устранение выявленных нарушений в течение 10 дней после поступления жалобы;

Генеральный директор Компании должен принять Решение по обращению или жалобе и применить коррекцию и по возможности корректирующие действия в течение 10 рабочих дней после получения акта. О принятом Решении Генеральный директор Компании письменно информирует руководителя юридического отдела Компании, который в свою очередь доводит Решение до заявителя и участников коррекции и корректирующих действий. При несогласии заявителя с принятым по его обращению или жалобе Решением, заявитель имеет право оспорить свою позицию в соответствии с законодательством РФ.

5. Хранение информации по обращениям или жалобам и предпринятым по ним действиям.

Обращения или жалобы и документы, подтверждающие проведенную работу по отношению к ним, хранятся у руководителя юридического отдела Компании.