

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Политика соблюдения прав и свобод человека версия 03 от 11.09.2023</p>	<p>Policy of observance of human rights and freedoms version 03 dated 09/11/2023</p>
<p>вводится в действие с 11 сентября 2023г. Приказом №279-2023 от 11.09.2023</p>	<p>Is put into effect from September 11, 2023 by Order №279-2023 dated 09/11/2023</p>
<p>Компания ведёт свою историю с 2000 года и является одним из ведущих производителей упаковки из гофрированного картона в Северо-Западной федеральном округе Российской Федерации.</p> <p>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.</p> <p>Компания обязуется уважать международные нормы и принципы в сфере прав человека и труда. Компания поддерживает и соблюдает Всеобщую декларацию прав человека, принятую Организацией Объединенных Наций, Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.</p> <p>Политика соблюдения прав и свобод человека Компании включает 6 разделов, оформленных Приложениями к настоящей Политике и являющимися её неотъемлемыми частями:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 с правами и свободами человека (Приложение 6). 	<p>The company traces its history back to 2000 and is one of the leading manufacturers of corrugated cardboard packaging in the North-West Federal District of the Russian Federation. Over the years of work that have passed since the day of foundation, we have accumulated a wealth of experience in the field of packaging production, created our own traditions and established ourselves as a reliable and conscientious partner in relation to our customers, employees and suppliers.</p> <p>The company undertakes to respect international norms and principles in the field of human rights and labor. The company supports and complies with the Universal Declaration of Human Rights adopted by the United Nations, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.</p> <p>The policy of observance of human rights and freedoms of the Company includes 6 sections, drawn up by the Annexes to this Policy and which are its integral parts:</p> <ul style="list-style-type: none"> • business ethics (Appendix 1); • inadmissibility of discrimination (Appendix 2); • inadmissibility of ill-treatment and persecution, application of disciplinary sanctions (Appendix 3); • inadmissibility of violation of the norms of legislation on labor of minors (Appendix 4); • inadmissibility of using forced, forced labor and labor of convicts (prisoners) (Appendix 5); • filing and consideration of complaints on issues related to human rights and freedoms (Appendix 6).



Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Генеральный директор ООО «САБОС» гарантирует доведение, понимание и неукоснительное следование каждого работника Компании Политике соблюдения прав и свобод человека.</p> <p>Генеральный директор ООО «САБОС» берёт на себя обязательство по соответствию Компании принципам Всеобщей декларации прав человека, принятой Организацией Объединенных Наций и принципам и правам в сфере труда Декларации МОТ для успешной реализации настоящей Политики.</p>	<p>The General Director of SABOS LLC guarantees the communication, understanding and strict adherence of each employee of the Company to the Policy of observance of human rights and freedoms.</p> <p>The General Director of SABOS LLC undertakes to ensure that the Company complies with the principles of the Universal Declaration of Human Rights adopted by the United Nations and the principles and rights at work of the ILO Declaration for the successful implementation of this Policy.</p>
<p>Т.В.Голубева Генеральный директор ООО «САБОС»</p>	<p>T.V.Golubeva General director «SABOS» LLC</p>

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

Приложение №1 Бизнес-этика.	Application № 1 Business ethics.
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>1.6. Компания придерживается принципов управления по Анри Файолю:</p>	<p>1.1. The Company requires compliance with laws and regulations applicable to its activities. In cases that are not subject to prohibitive norms, the Company acts on the basis of the highest moral and ethical principles and generally accepted principles of business turnover.</p> <p>1.2. For the Company, it is important not only the fact of achieving results, but also the ways to achieve them. The CEO, officers and employees must act in a fair and respectful manner with each other, as well as with suppliers, customers, competitors and third parties. All observations, discussions and written information shall be treated by the Company, its employees and any third party as confidential.</p> <p>1.3. The Company requires employees at all levels of the organizational structure to comply with accepted moral and ethical standards and will not tolerate employees achieving positive results by violating laws or displaying unscrupulousness, as well as any disrespect for the Company's partners and government authorities in their interaction with the Company.</p> <p>1.4. All operations of production activities must be accurately reflected in the relevant documents and records of the Integrated Management System. Documented information (documents, records, etc.) must be transparent, correct and reliable.</p> <p>1.5. All employees have an obligation to communicate important information known to them to management so that it is at the disposal of management, which is responsible for making the decision to provide such information.</p> <p>1.6. The company adheres to the principles of management according to Henri Fayol:</p>

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Разделение труда – перепоручение работникам специфических функций и, как следствие, повышение производительности труда.</p> <p>Полномочия и ответственность – право отдавать приказы и распоряжения должно быть уравновешено ответственностью за их последствия.</p> <p>Дисциплина – необходимость соблюдения установленных правил.</p> <p>Единоначалие – каждый работник отчитывается только перед одним руководителем и только от него получает распоряжения.</p> <p>Единство действий – группа работников должна работать по единому плану, направленному на достижение одной цели.</p> <p>Подчинённость интересов – интересы работника или группы работников не должны ставиться выше интересов Компании.</p> <p>Вознаграждение – наличие справедливых методов стимулирования работников.</p> <p>Централизация – естественный порядок в Обществе.</p> <p>Иерархия – организационная иерархия, которая не должна нарушаться, но которую, по мере возможности, необходимо сократить во избежание вреда.</p> <p>Порядок – рабочее место для каждого работника, а также каждый работник на своем рабочем месте.</p> <p>Справедливость – уважение и справедливость администрации к подчинённым.</p> <p>Стабильность персонала – текучесть кадров ослабляет Компанию и является следствием неэффективного менеджмента.</p> <p>Инициатива – возможность проявления личной инициативы работникам.</p> <p>Корпоративный дух – сплочённость работников.</p> <p>1.7. Осуществление деятельности Компании невозможно без определения позиции Компании к абсолютной недопустимости оскорбительного поведения.</p>	<p>The division of labor is the transfer of specific functions to employees and, as a result, an increase in labor productivity.</p> <p>Authority and responsibility - the right to give orders and orders must be balanced by responsibility for their consequences.</p> <p>Discipline is the need to follow established rules.</p> <p>Unity of command - each employee reports to only one leader and only receives orders from him.</p> <p>Unity of action - a group of workers must work according to a single plan aimed at achieving one goal.</p> <p>Subordination of interests - the interests of an employee or a group of employees should not be placed above the interests of the Company.</p> <p>Remuneration - the presence of fair methods of stimulating employees.</p> <p>Centralization is the natural order in the Society.</p> <p>Hierarchy - An organizational hierarchy that should not be disturbed, but which, as far as possible, should be reduced to avoid harm.</p> <p>Order is a workplace for each employee, as well as each employee at his workplace.</p> <p>Justice - respect and fairness of the administration to subordinates.</p> <p>Stability of the staff - staff turnover weakens the Company and is the result of inefficient management.</p> <p>Initiative is the opportunity for employees to show personal initiative.</p> <p>The corporate spirit is the cohesion of employees.</p> <p>1.7. The implementation of the Company's activities is impossible without determining the Company's position on the absolute inadmissibility of offensive behavior.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Компания запрещает все формы оскорбительного поведения на любом рабочем месте в целях обеспечения рабочей среды, стимулирующей взаимное уважение и рабочие отношения.</p> <p>Компания запрещает любые формы оскорбительного поведения со стороны работников, деловых партнёров, подрядчиков, поставщиков или заказчиков, а также по отношению к ним.</p> <p>Под оскорбительным поведением понимается любое недостойное поведение, которое имеет целью или следствием:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Формы оскорбительного поведения включают, в частности, нежелательные словесные или физические действия, а также материалы, заявления или замечания оскорбительного или дискриминационного характера.</p> <p>Все работники, включая руководителей, будут подвергаться дисциплинарным взысканиям, а в установленных случаях – определённому законом воздействию со стороны правоохранительных органов за любое проявление оскорбительного поведения.</p> <p>Не является оскорбительным поведением деловая дискуссия, спор, обсуждение, ведущиеся в уважительной манере, аргументировано и корректно.</p> <p>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.</p>	<p>The Company prohibits all forms of abusive behavior in any workplace in order to provide a work environment that promotes mutual respect and working relationships.</p> <p>The Company prohibits any form of abusive behavior on the part of employees, business partners, contractors, suppliers or customers, as well as in relation to them.</p> <p>Abusive behavior is any indecent behavior that has the purpose or effect of:</p> <ul style="list-style-type: none"> • creating a threatening, hostile or humiliating work environment; • unjustified interference in the performance of an employee's job duties; • obscene language; • talking in raised tones; • mobbing of workers; • obstruction of the employment of a person; • sexual harassment. <p>Forms of offensive behavior include, but are not limited to, unwanted verbal or physical actions, as well as materials, statements or remarks that are offensive or discriminatory.</p> <p>All employees, including managers, will be subject to disciplinary action and, where appropriate, legal action by law enforcement for any form of abusive behavior.</p> <p>A business discussion, dispute, discussion conducted in a respectful manner, reasonably and correctly is not offensive behavior.</p> <p>Individuals who believe they have been subjected to abusive behavior should promptly report the matter to their line manager, the head of the legal department, the CEO of the Company. All complaints are subject to prompt and thorough investigation.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>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.</p> <p>В соответствующих случаях о произошедшем конфликте, сопровождавшемся насилием, Компания информирует правоохранительные органы и содействует проведению непредвзятого расследования.</p> <p>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.</p>	<p>The use of retaliatory measures in relation to an employee who reported possible facts of offensive behavior is unacceptable. Workers can raise questions and report concerns without fear of retaliation.</p> <p>In appropriate cases, the Company informs law enforcement agencies about the conflict accompanied by violence and facilitates an unbiased investigation.</p> <p>1.8. The Company does not recommend the presence of sexual relations between employees in order to prevent both discrimination and possible conflicts that may adversely affect the success of the Company's activities.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Приложение №2 Недопустимость дискриминации.</p>	<p>Application №2 Inadmissibility of discrimination.</p>
<p>В соответствии с международной Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий термин «дискриминация» включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>1.1. Компания гарантирует равные права и условия, равное отношение ко всем сотрудникам.</p> <p>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.</p> <p>1.3. Прием на работу лиц, имеющих ограничения трудоспособности, и студентов осуществляется в рамках законодательства.</p> <p>1.4. Компания следует принципу толерантного отношения к любым идеологическим, личностным и физическим различиям сотрудников.</p> <p>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.</p>	<p>In accordance with the International Convention on Discrimination in Employment and Occupation, the term "discrimination" includes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national origin or social class, resulting in the elimination or violation of equality of opportunity or treatment in employment and occupation; • any other distinction, exclusion or preference resulting in the elimination or impairment of equality of opportunity or treatment in the field of work and occupation, determined by the Member concerned in consultation with the representative organizations of employers and workers, where such exist, and with other appropriate bodies. <p>1.1. The company guarantees equal rights and conditions, equal treatment of all employees.</p> <p>1.2. Any distinction, exclusion or preference in relation to certain work, based on the specific requirements of such, is not considered discrimination, including the Company's prohibition on the use of labor of persons under 18 years of age and the labor of women in jobs with harmful and (or) dangerous working conditions.</p> <p>1.3. Employment of persons with disabilities and students is carried out within the framework of the law.</p> <p>1.4. The company follows the principle of tolerant attitude to any ideological, personal and physical differences of employees.</p> <p>1.5. The Company does not discriminate based on race, religion, gender, marital status or pregnancy, age, political opinion, national origin, disability, health, sexual orientation, or any other basis, unless legally restricted.</p>



Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>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.</p>	<p>1.6. Individual characteristics of a person that do not have a negative impact on the quality of the work performed by him cannot be qualified as a violation of corporate standards of conduct, taking into account the totality of principles established by other Local Regulations in the field of personnel management.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Приложение №3 Недопустимость жестокого обращения и преследований, применение дисциплинарных взысканий.</p>	<p>Application №3 Inadmissibility of cruel treatment and persecution, application of disciplinary sanctions.</p>
<p>1.1. Компания обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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, не осуществлять давление на работников и их дискриминацию в связи с подачей жалоб. <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• замечание;• выговор;• увольнение по соответствующим основаниям. <p>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.</p>	<p>1.1. The company undertakes:</p> <ul style="list-style-type: none">• comply with the principles of business ethics and legal requirements against harassment and abuse;• not to use corporate punishments, threats of violence, forms of moral or physical coercion, not to use public warnings and punishments;• not engage in, support or allow any form of harassment or abuse against any employee, including contractor and subcontractor personnel;• not interfere with the submission of complaints and proposals from employees to the Company's management, assist employees in this, not exercise pressure on employees and discriminate against them in connection with filing complaints. <p>1.2. For the commission of a disciplinary offense, that is, non-performance or improper performance by an employee through his fault of the labor duties assigned to him, the Company has the right to apply the following disciplinary sanctions to the employee:</p> <ul style="list-style-type: none">• remark;• reprimand;• dismissal on appropriate grounds. <p>When imposing a disciplinary sanction, the severity of the misconduct committed and the circumstances under which it was committed must be taken into account in accordance with local regulations and legal requirements in the field of personnel management. For each disciplinary offense, only one disciplinary sanction may be applied.</p>

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>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.</p>	<p>Before imposing a disciplinary sanction, the Company must request a written explanation from the employee. If, after two working days, the specified explanation is not provided by the employee, then an appropriate act is drawn up. The employee's failure to provide an explanation is not an obstacle to the application of a disciplinary sanction.</p>
<p>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.</p>	<p>A disciplinary sanction is applied no later than one month from the day the misconduct was discovered, not counting the time the employee was ill, on vacation, and the time required to take into account the opinion of the employee's representative.</p>
<p>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.</p>	<p>A disciplinary sanction may not be applied later than six months from the day the misconduct was committed, and based on the results of an audit, audit of financial and economic activities or an audit, later than two years from the day it was committed. The above time limits do not include the time of criminal proceedings.</p>
<p>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.</p>	<p>An order (instruction) on the application of a disciplinary sanction is announced to the employee against signature within three working days from the date of its issuance, not counting the time the employee is absent from work. If the employee refuses to familiarize himself with the specified Order (instruction) against signature, then an appropriate act is drawn up.</p>
<p>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.</p>	<p>A disciplinary sanction may be appealed by the employee to the state labor inspectorate. If within a year from the date of application of the disciplinary sanction, the employee is not subjected to a new disciplinary sanction, then he is considered not to have a disciplinary sanction. Before the expiration of a year from the date of application of a disciplinary sanction, the Company has the right to remove it from an employee on its own initiative, at the request of the employee himself, at the request of his immediate supervisor.</p>

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Приложение №4 Недопустимость нарушения норм законодательства о труде несовершеннолетних лиц.</p>	<p>Application № 4 Inadmissibility of violation of the norms of legislation on the labor of minors.</p>
<p>1.1. Компания обеспечивает соблюдение законодательства РФ, регулирующего принятие на работу несовершеннолетних работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) 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. 	<p>1.1. The company ensures compliance with the legislation of the Russian Federation regulating the employment of underage workers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • the conclusion of an employment contract is allowed with persons who have reached the age of sixteen, with the exception of cases provided for by the Labor Code of the Russian Federation, when official employment of citizens under the specified age is permissible (Article 63 of the Labor Code of the Russian Federation); • Persons who have received a general education and have reached the age of fifteen may enter into an employment contract for the performance of light work that is not harmful to their health. Persons who have reached the age of fifteen, who have left a general educational organization before receiving basic general education or who have been expelled from this organization and continue to receive general education in another form of education, may conclude an employment contract for performing light work that does not harm their health and without prejudice to the development of educational programs; • With the written consent of one of the parents (guardian), an employment contract can be concluded with a person who has received a general education and has reached the age of fourteen, to perform light work that does not harm his health, or with a person receiving a general education and who has reached the age of fourteen, to perform in his free time from education light labor that does not harm his health, and without prejudice to the development of the educational program.

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>• трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.</p> <p>Для работающих несовершеннолетних граждан устанавливается сокращенное время работы в соответствии со статьями 92 и 94 ТК РФ.</p> <p>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).</p> <p>Работающие несовершеннолетние граждане не допускаются к опасным и/или вредным работам и не работают в ночное время.</p> <p>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.</p>	<p>• Employment of orphans and children left without parental care, who have received a general education and have reached the age of fourteen, to perform light work that does not harm their health, or orphans and children left without parental care, who receive a general education and have reached the age of fourteen years, in order to perform light labor in their free time from education, which does not harm their health, and without prejudice to the development of the educational program, is carried out with the written consent of the guardianship and guardianship authority or other legal representative.</p> <p>For working minors, a reduced working time is established in accordance with Articles 92 and 94 of the Labor Code of the Russian Federation.</p> <p>For working underage citizens, activity (production) standards are calculated on the basis of general indicators in proportion to the work time (reduced) determined for them. For working underage citizens who came to the enterprise after completing their studies, reduced production rates are introduced, compared to other categories of workers (Article 270 of the Labor Code of the Russian Federation).</p> <p>Employed minors are not allowed to perform dangerous and/or hazardous work and do not work at night.</p> <p>1.2. The company can accept interns from the age of 14 years. A trainee aged 14 to 18 years old can be accepted for educational practice (unpaid practice), at the age of 18 years and older - both for educational (unpaid) and production (paid) practice. In the educational (unpaid) practice, interns observe the production processes and get acquainted with the specifics of the company, while not doing any work and not holding any position.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Для прохождения практики практикантом между SABOS и учебным заведением практиканта должен быть заключен договор на учебную или производственную практику.</p> <p>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.</p> <p>Практиканты не допускаются к опасным и/или вредным работам, не работают и не присутствуют на территории Компании в ночное время.</p> <p>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.</p> <p>1.4. Все действия, направленные на недопущение нарушения прав несовершеннолетних лиц, должны осуществляться в интересах ребенка.</p> <p>1.5. Компания проводит проверку и мониторинг документов, подтверждающих возраст работников с целью недопущения возможности нарушения прав несовершеннолетних лиц.</p> <p>1.6. Компания осуществляется строгий контроль за нахождением и перемещением на её территории лиц, не достигших 18 летнего возраста, и предотвращает любую возможность нарушения прав несовершеннолетних лиц.</p>	<p>In order for an internship to be completed, SABOS and the educational institution of the intern must conclude an agreement for an apprenticeship or internship.</p> <p>In addition to the contract between SABOS and the trainee's educational institution, a fixed-term employment contract must be concluded with the trainee in order to undergo a production (paid) internship. If there is a vacant position in the Company, the trainee can be accepted for it, while the functions of the vacancy must comply with the requirements for the content of the practice. Interns with whom an employment contract is concluded are subject to all provisions of labor legislation - remuneration, provision of leave, working hours, etc.</p> <p>Trainees are not allowed to perform hazardous and/or hazardous work, and do not work and are not present on the territory of the Company at night.</p> <p>1.3. The company complies with Convention 138 of the International Labor Organization, and is also guided in its principles by the Rights of the Child, approved by the UN Convention on the Rights of the Child, according to which the child has the right to be protected from economic exploitation and from work that can be dangerous, interfere with education and pose a threat to the health of the child, his physical, mental, moral or social development.</p> <p>1.4. All actions aimed at preventing violation of the rights of minors must be carried out in the interests of the child.</p> <p>1.5. The Company checks and monitors documents confirming the age of employees in order to prevent the possibility of violation of the rights of minors.</p> <p>1.6. The Company exercises strict control over the presence and movement on its territory of persons under the age of 18, and prevents any possibility of violation of the rights of minors.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>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.</p> <p>1.8. В случае выявления факта нарушения прав несовершеннолетних лиц на территории Компании каждый сотрудник Компании должен руководствоваться прежде всего интересами ребенка и незамедлительно отстранить несовершеннолетнего от работы до установления факта законности его нахождения на территории.</p> <p>Руководство Компании, получившее информацию территории Компании без установленных законных оснований, должно поставить в известность о данном факте органы власти. Все корректирующие действия Компании должны производиться главным образом с учетом насущных нужд ребенка (семейные и общественные обстоятельства, уровень образования).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>1.7. All employees of the Company are aware of our principles regarding child labor and must make all necessary efforts to prevent the use of child labor.</p> <p>1.8. In the event of a violation of the rights of minors on the territory of the Company, each employee of the Company must be guided primarily by the interests of the child and immediately remove the minor from work until the fact of the legality of his presence on the territory is established.</p> <p>The management of the Company, having received information about the territory of the Company without established legal grounds, must notify the authorities of this fact. All corrective actions of the Company should be carried out primarily taking into account the immediate needs of the child (family and social circumstances, level of education).</p> <p>1.9. The Company communicates effectively with contractors performing work or providing services on Company premises and informs them of its Child Labor Policy.</p> <p>1.10. If cases of using the labor of a minor without legal grounds on the territory of the Company by the counterparty of the Company are discovered, the Company suspends interaction with this counterparty until it takes measures to correct the situation. If corrective measures are not met within the specified time frame or further violations occur, the Company terminates further cooperation with this counterparty.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Приложение №5 Недопустимость использования принудительного, подневольного и труда осуждённых (заключённых).</p>	<p>Application № 5 The inadmissibility of the use of forced, forced labor and labor of convicts (prisoners).</p>
<p>1.1. Принудительный труд в Компании запрещён.</p> <p>Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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 с возникновением 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.</p> <p>1.2. Подневольный труд в Компании запрещён.</p>	<p>1.1. Forced labor is prohibited in the Company.</p> <p>Forced labor is the performance of work under the threat of any punishment (violent influence), including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in order to maintain labor discipline; • as a measure of responsibility for participating in a strike; • as a means of mobilizing and using labor force for the needs of economic development; • as a punishment for holding or expressing political views or ideological beliefs that are contrary to the established political, social or economic system; • as a measure of discrimination based on racial, social, national or religious affiliation. <p>Forced labor also includes work that an employee is forced to perform under the threat of any punishment (violent influence), while in accordance with the law he has the right to refuse to perform it, including in connection with violation of the terms of payment of wages or payment of it not in full or with the emergence of a direct threat to the life and health of the employee due to violation of labor protection requirements, in particular, failure to provide him with collective or individual protective equipment in accordance with established standards.</p> <p>1.2. Bonded labor is prohibited in the Company.</p>



Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Подневольный труд – работа и услуги, предоставляемые работником в условиях зависимости, возникающей по экономическим причинам: задолженности по причине займа, выданного аванса, иным причинам.</p> <p>1.3. Труд осуждённых (заклѳченных) в Компании запрещен.</p> <p>В Компании устанавливается запрет на заключение договоров (контрактов) с учреждениями, исполняющими наказание, о подборе и предоставлении рабочей силы из числа осужденных.</p> <p>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».</p> <p>1.4. В случае выявления факта использования принудительного, подневольного и труда осуждённых (заклѳченных) на территории Компании обнаруживший такой факт сотрудник Компании должен проинформировать руководство Компании о выявленном факте использования труда принудительного, подневольного и труда осуждённых (заклѳченных).</p>	<p>Bonded labor - work and services provided by an employee in conditions of dependence arising for economic reasons: debt due to a loan, advance payment, other reasons.</p> <p>1.3. The work of convicts (prisoners) in the Company is prohibited.</p> <p>The Company establishes a ban on the conclusion of agreements (contracts) with institutions executing punishment, on the selection and provision of labor from among convicts.</p> <p>The Company ensures that the measures provided for by the legislation of the Russian Federation are taken in order not to include the Company in the "List of enterprises (organizations) and types of work for convicts to serve their sentences in the form of compulsory and corrective labor".</p> <p>1.4. In the event that the fact of the use of forced, forced labor and labor of convicts (prisoners) on the territory of the Company, the employee of the Company who discovered such a fact must inform the management of the Company about the revealed fact of the use of forced labor, forced labor and labor of convicts (prisoners).</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>Приложение №6 Подача и рассмотрение предложений или жалоб по вопросам, связанным с правами и свободами человека.</p>	<p>Application № 6 Submission and consideration of proposals or complaints on issues related to human rights and freedoms.</p>
<p>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.</p> <p>1.1. Подача обращения или жалобы.</p> <p>Все работники, имеющие вопросы, жалобы и проблемы, связанные с правами и свободами человека (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 с нарушением прав и свобод человека» 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.</p> <p>1.2. Оценка факта, изложенного в обращении или жалобе.</p> <p>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 с нарушением прав и свобод человека», подлежат выемке руководителем юридического отдела Компании ежедневно, с понедельника по пятницу.</p>	<p>In order to provide employees with a fair treatment, safe and comfortable working conditions, it is customary for the Company to carefully deal with appeals and complaints. For this, a mechanism has been developed for submitting and taking into account proposals or complaints on issues related to human rights and freedoms.</p> <p>1.1. Submission of an appeal or complaint.</p> <p>All employees who have questions, complaints and problems related to human rights and freedoms (discrimination, harassment, ill-treatment, etc.) can at any time submit a written appeal or complaint through the box "For inquiries and complaints" specially installed on the territory of the Company. complaints on issues related to violation of human rights and freedoms" or to the e-mail of the head of the legal department of the Company. When considering an appeal or complaint, the Company guarantees the fairness, impartiality and confidentiality of information about the applicant and the reason for the appeal. The Company will make every effort to ensure that within 10 working days the appeal or complaint is considered within the Company.</p> <p>1.2. Evaluation of the fact stated in the appeal or complaint.</p> <p>The head of the Company's legal department, who is responsible for compliance with the requirements of the law by the Company, is responsible for reviewing received appeals or complaints. Written appeals or complaints received in the box "For appeals and complaints on issues related to violation of human rights and freedoms" are subject to seizure by the head of the Company's legal department daily, from Monday to Friday.</p>

Примечание: при печати этого документа вы получаете незарегистрированную копию, которая не будет обновляться!
 Note: when you print this document, you receive an unregistered copy that will not be updated!

<p>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 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.</p>	<p>Written appeals or complaints received on Saturday and Sunday are subject to seizure on Monday. The person responsible for considering the appeal or complaint registers the appeal or complaint in the Journal of Appeals and Complaints on Issues Related to Human Rights and Freedoms and within 2 working days from the date of their registration collects information and makes a conclusion on the validity of the appeal or complaint. The head of the legal department submits a written opinion on the validity of the appeal or complaint to the General Director of the Company and the applicant.</p>
<p>1.3. 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.</p>	<p>1.3. Verification if the appeal or complaint is found to be justified. If the appeal or complaint is recognized as justified, the head of the legal department of the Company conducts an internal audit and draws up an act, which is assigned an individual number. The act is sent for consideration to the General Director of the Company within 7 working days from the date of registration of the appeal or complaint, a copy of the act is given by the head of the legal department of the Company to the applicant.</p>
<p>1.4. 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.</p>	<p>1.4. Elimination of identified violations within 10 days after receipt of the complaint: The General Director of the Company must make a Decision on the appeal or complaint and apply correction and, if possible, corrective actions within 10 business days after receiving the act. The General Director of the Company informs the head of the Company's legal department in writing about the Decision taken, who, in turn, brings the Decision to the attention of the applicant and participants in the correction and corrective actions. If the applicant disagrees with the Decision adopted on his appeal or complaint, the applicant has the right to challenge his position in accordance with the legislation of the Russian Federation.</p>
<p>1.5. 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.</p>	<p>1.5. Storage of information on appeals or complaints and actions taken on them. Appeals or complaints and documents confirming the work done in relation to them are kept by the head of the legal department.</p>