



Акционерное общество
«ТРОИЦКАЯ БУМАЖНАЯ ФАБРИКА»
(АО «ТБФ»)

Политика в области выполнения
ключевых трудовых требований FSC

АО «ТБФ» принимает и внедряет политическое заявление, которое охватывает все ключевые трудовые требования FSC, а также поддерживает в актуальном состоянии самостоятельную оценку, описывающую применение ключевых требований FSC в своей деятельности, а именно, при применении ключевых трудовых требований FSC организация уделяет должное внимание правам и обязанностям, установленным национальным законодательством, и в то же время выполнению цели этих требований.

Организация не использует детский труд. Организация не нанимает работников в возрасте до 15 лет или ниже минимального возраста, установленного национальными или местными законами или нормативными актами, в зависимости от того, какой возраст выше. Национальное законодательство или правила допускают трудоустройство лиц в возрасте от 15 лет на легкую работу, при этом чтобы такая занятость не мешала обучению в школе и не наносила вред их здоровью или развитию. В частности, в тех случаях, когда дети попадают под действие законов об обязательном образовании, они должны работать только во внеурочное время в течение обычных дневных рабочих часов.

Ни одно лицо в возрасте до 18 лет не трудоустроено на опасной или тяжелой работе, кроме как с целью обучения в соответствии с утвержденным национальным законодательством и нормативными актами.

Организация не допускает применения наихудших форм детского труда, определенных в статье 3 Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда [Конвенция 182](Принята на 87-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда, Женева, 1 июня 1999 года). «Организация должна упразднить и не применять формы принудительного и обязательного труда. Трудовые отношения являются добровольными и основываются на взаимном согласии без угрозы наказания. Отсутствуют свидетельства применения каких-либо практик, свидетельствующих о принудительном или обязательном труде, включая, но не ограничиваясь этим, следующее:

- физическое и сексуальное насилие;
- подневольный труд;
- удержание заработной платы /включая оплату взносов за трудоустройство и/или выплату депозита для начала работы;
- ограничение мобильности/передвижения;
- удержание паспорта и документов, удостоверяющих личность;
- угрозы доноса властям.»

Организация обеспечивает отсутствие дискриминации в сфере труда и занятий.

Практики труда и занятий не являются дискриминационными.

Организация уважает свободу ассоциаций и действительное право на ведение коллективных переговоров.

Работники могут создавать рабочие организации или присоединяться к ним по своему собственному выбору. Организация уважает полную свободу организаций работников на разработку собственных уставов и правил. Организация уважает права работников на то, чтобы заниматься законной деятельностью, связанной с созданием, вступлением в организацию работников или оказанием ей помощи, или воздерживаться от этого, и не дискриминирует или наказывает работников за осуществление этих прав. Организация добросовестно ведет переговоры с законно созданными организациями работников и/или должным образом избранными представителями и прилагает все усилия для достижения коллективного договора. В организации есть коллективный договор, он реализуется.

Генеральный директор

И.Н. Алдошин

