



ICS РУКОВОДСТВО ДЛЯ
ПРЕДПРИЯТИЙ
2020

СОЦИАЛЬНЫЕ
СТАНДАРТЫ



Содержание

ПРЕЗЕНТАЦИЯ ICS	3
СТРУКТУРА ICS	3
ОБЩАЯ МЕТОДОЛОГИЯ ICS	3
НАШИ ПАРТНЕРЫ.....	4
КОДЕКС ДЕЛОВОЙ ЭТИКИ ICS	4
ПРОЦЕСС ОБМЕНА ИНФОРМАЦИЕЙ	4
ОБМЕН ДАННЫМИ И КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ	4
ДОКУМЕНТАЦИЯ ICS ДЛЯ АУДИРУЕМОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	5
АУДИТ ICS	5
ОБЛАСТЬ АУДИТА ICS.....	5
ПРОЦЕСС АУДИТА ICS.....	6
ОБХОД ОБЪЕКТА	7
ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ	8
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ	8
СОДЕРЖАНИЕ АУДИТА ICS	9
МЕТОДОЛОГИЯ	20
ТИПЫ АУДИТА ICS	20
ТИПЫ АНОНСИРОВАНИЯ АУДИТОВ ICS	20
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ АУДИТА	21
ОПРОС СОТРУДНИКОВ	21
РАССМОТРЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ	22
РЕЗУЛЬТАТ АУДИТА ICS	22
СИСТЕМА ДВОЙНОЙ ОЦЕНКИ ICS.....	22
КРИТИЧЕСКИЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ	23
ОТКАЗ В ДОСТУПЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕ	23
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБЗОР ДОКУМЕНТАЦИИ	24
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ГЛОССАРИЙ	27
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО АУДИТА ICS	32



Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

Презентация ICS

Структура ICS

ICS (Initiative for Compliance and Sustainability, Инициатива по устойчивому развитию и обеспечению соответствия)— это мультисекторальная система социального и экологического аудита, используемая в таких отраслях, как производство текстиля и одежды, мебели, оборудования, техники и электроприборов, продуктов питания, торговля и досуг, и нацеленная на улучшение условий труда по всему миру. Участники ICS объединяют усилия для совместного проведения аудитов на заводах, производящих продукцию для них, и обмениваются информацией о результатах с помощью общей базы данных. В этой внутренней базе данных ICS участники обмениваются результатами аудитов и всей относящейся к ним документацией (Опросник, Профиль предприятия, План корректирующих действий и т. д.) только с участниками, работающими с аудируемыми предприятиями. ICS обеспечивает условия для сотрудничества компаний-участников благодаря общим инструментам и совместному проведению аудитов, что способствует уменьшению «усталости» предприятий от аудитов, обмену знаниями и лучшими практиками. ICS не является платформой для поиска и привлечения новых поставщиков, так как участникам доступна информация только о предприятиях, с которыми они уже работают.

Список участников ICS доступен на веб-сайте ICS www.ics-asso.org.

Общая методология ICS

Система проверки должной добросовестности обеспечивает прозрачность и высокий уровень ответственности по всей глобальной цепи поставок. Объединение социальных и экологических аудитов, а также тесное сотрудничество с производителями (здесь и далее также называемыми «предприятия») в части планов корректирующих действий способствует устойчивому управлению цепочкой поставок.

В основе системы ICS лежит опросник ICS, используемый в более чем 60 странах. Деятельность ICS основана на общепринятых методах работы, используемых всеми участниками ICS, и гарантирующих полный контроль процесса аудита участниками.

- Аудиты ICS инициируются и управляются участниками системы - ритейлерами и брендами. Запуск аудита является привилегией участника, которая гарантирует полный контроль использования ICS. Цель заключается в обеспечении непредвзятости процесса аудита.
- Аудиты ICS проводятся только сторонними аудиторскими компаниями, аккредитованными ICS.



- При выявлении на предприятиях критических несоответствий участники ICS применяют общепринятые правила мониторинга.
- Подавляющее большинство аудитов ICS являются частично анонсируемыми или не анонсируемыми.

Наши партнеры

ICS отслеживает качество аудита посредством статистических показателей и сравнительного анализа, а также обратной связи от участников ICS.

Ознакомиться с полным перечнем авторизованных аудиторских компаний можно на нашем веб-сайте: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

Кодекс деловой этики ICS

Каждый участник ICS требует от своих поставщиков соблюдения Кодекса деловой этики ICS, который может быть дополнен собственным подробным Кодексом деловой этики участника. При подписании данного Кодекса поставщики обязуются соблюдать его, а также обеспечить его соблюдение своими подрядчиками и партнерами: коллективная ответственность является ключевым принципом работы.

- Кодекс деловой этики ICS доступен на бенгальском, хинди, китайском, английском, французском, испанском и турецком языках, а также на русском.
- В основе Кодекса деловой этики ICS лежат международные конвенции по правам человека, международные трудовые стандарты, Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий и действующее национальное и (или) местное законодательство. Полный перечень справочных документов доступен в Приложении.
- Кодекс деловой этики включает в себя 9 глав:
 - Гл. 0 — Система управления, прозрачность и прослеживаемость цепочки поставок
 - Гл. 1 — Минимальный возраст, детский труд и молодые работники
 - Гл. 2 — Принудительный труд
 - Гл. 3 — Недопущение дискриминации
 - Гл. 4 — Дисциплинарные меры, домогательства и насилие
 - Гл. 5 — Свобода объединений и порядок рассмотрения жалоб
 - Гл. 6 — Рабочее время и сверхурочные часы
 - Гл. 7 — Заработная плата и социальные гарантии
 - Гл. 8 — Охрана труда и техника безопасности

Процесс обмена информацией

Обмен данными и конфиденциальность



Участники ICS, работающие с одним и тем же предприятием, обмениваются результатами аудита и документацией посредством базы данных ICS. Результаты аудита ICS конфиденциальны и недоступны участникам ICS, не связанным с аудируемым предприятием. Участники ICS должны предоставлять своим поставщикам и связанным предприятиям ссылки на базу данных ICS для доступа к информации и результатам аудита. Участники ICS используют общие методологию и инструменты только для мониторинга социальной ответственности предприятий, но не для поиска и привлечения поставщиков.

Документация ICS для аудируемого предприятия

Отчет аудитора ICS не предоставляется аудируемому предприятию, чтобы обеспечить конфиденциальность данных, которыми сотрудники могли поделиться с аудитором.

ПРЕДПРИЯТИЕ ПОЛУЧАЕТ СЛЕДУЮЩУЮ ДОКУМЕНТАЦИЮ:

- **Профиль предприятия** отправляется предприятию участником ICS или аудиторской компанией перед проведением аудита. Предприятие должно заполнить данный Профиль и отправить его обратно участнику ICS или аудиторской компании перед проведением аудита. Руководители аудируемого предприятия валидируют Профиль в ходе первого собрания.
- **План корректирующих действий (ПКД) составляется на локальном языке и подписывается руководителями предприятия в ходе заключительного собрания. В ПКД указываются выявленные во время аудита несоответствия и рекомендованные корректирующие мероприятия.**
- **Сводный анализ содержимого (САС), в котором указана оценка каждой части аудита и общая оценка (буква и процентное отношение), отправляется предприятию.**

Аудит ICS

Область аудита ICS

Общая цель аудита ICS с выездом на производство заключается в оценке уровня соответствия предприятия Кодексу деловой этики ICS, местным нормам и международным стандартам, а также в определении необходимых корректирующих действий и возможностей непрерывного улучшения. Аудит ICS также включает в себя отчет о лучших практиках, выявленных аудитором на данном объекте.

К физическим объектам, включенным в область аудита ICS, относятся следующие:

- производственные участки;
- зоны хранения;
- жилые площади и места приема пищи сотрудников, если применимо;
- любые здания, расположенные рядом с производством и связанные с ним.

При наличии зданий коллективного пользования аудитор выполняет проверку всего строения, так как источники рисков могут находиться в совместно используемых помещениях.

Процесс аудита ICS

Процесс аудита ICS состоит из шести этапов:



Аудиторы — это лица, ответственные за процесс аудита. Фактический процесс аудита может соответствовать или не соответствовать данному порядку. Однако в ходе аудита будут выполнены все этапы, как описано ниже. Если для полного понимания ситуации на объекте потребуются дополнительные этапы или документация, аудитор может запросить у представителей предприятия дополнительную информацию. В таблице расчета продолжительности аудита указано количество необходимых для проведения аудита дней, основанное на размере предприятия (см. раздел «Методология»).

Выявление несоответствий:

- Большая часть вопросов ICS касается требований национального законодательства.
- Некоторые вопросы являются специфическими для ICS.
- Если законодательное требование является более строгим по сравнению с требованием ICS, предприятие оценивается относительно национального законодательства.
- При обнаружении несоответствия, которое может быть быстро и просто устранено (например, предмет на пути к аварийному выходу), аудитор вносит сведения о данном несоответствии в отчет, но, если это уместно, может указать в Плане корректирующих действий, что несоответствие было незамедлительно устранено.
- Если аудитор не может подтвердить полное соответствие, его замечание будет отмечено в отчете как несоответствие.

ПЕРВОЕ СОБРАНИЕ

- **Присутствуют** аудиторы, руководители предприятия и представители рабочей организации.



- **Цель:** представить аудитора (-ов), ознакомить присутствующих с областью аудита, разъяснить процедуры аудита, определить участвующие в аудите стороны, а также продолжительность аудита. Представители предприятия должны предоставить аудиторам разрешение на фотосъемку. Фотографии будут включены в отчет и доступны только клиентам предприятия-участникам ICS. Сделанные фотографии будут считаться конфиденциальными данными.
- **Уведомление от предприятия:** аудируемое предприятие должно уведомить аудиторов, если параллельно проходит другой аудит или какое-либо посещение объекта (другой социальный аудит, проверка и т. д.).

ОБЗОР ДОКУМЕНТАЦИИ

- **Цель:** аудиторы знакомятся с документацией, в частности, с ведомостями о заработной плате, карточками учета рабочего времени, договорами найма и отчетами о проведении инструктажей по технике безопасности, чтобы подтвердить соответствие, выявить несоответствия и сообщить о лучших практиках, если таковые имеются.
- **Перечень документов, которые должны подготовить представители предприятия на дату проведения аудита:** см. Приложение 1 настоящего Руководства. Представители объекта должны предоставить аудиторам перечисленные документы за период не менее 12 последних месяцев.

ИНТЕРВЬЮ С СОТРУДНИКАМИ И РУКОВОДИТЕЛЯМИ

Аудиторы проводят интервью с руководством, например, с руководителем отдела кадров, руководителем /специалистом по охране окружающей среды, охране труда, а также с сотрудниками. Беседы с сотрудниками проводятся в условиях конфиденциальности, без присутствия руководителей, что позволяет оценить условия работы, включая заработную плату, продолжительность рабочего времени, тип трудового договора, вычеты из заработной платы и социальные гарантии. Интервью проводятся индивидуально и группами, охватывают различных сотрудников (например, занятых на полный и неполный рабочий день, молодых работников, трудящихся-мигрантов и т. д.). Дополнительную информацию о примерах интервью см. в разделе «Методология» настоящего Руководства.

ОБХОД ОБЪЕКТА

- **Присутствуют** аудиторы и представители предприятия, сопровождающие аудиторов.



- **Цель:** для оценки охраны труда и безопасности, а также других аспектов аудиторы выполняют контрольный обход предприятия, включая, но не ограничиваясь следующими участками: производственные участки, склады, блоки хранения химических веществ, комнаты отдыха, медпункт, столовую и общежития.
- **Аудиторская проверка:** аудиторы изучают документацию предприятия, но также требуют провести физический контроль сотрудниками предприятия.
- **Фотосъемка ведется** во время контрольного обхода по внешней территории (ворота, строения, табличка с названием предприятия т. д.), внутри объекта (рабочие участки и т. д.), столовой, склада и общежития.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ

- **Присутствуют** только аудиторы.
- **Цель:** подготовка к заключительному собранию, проводимому при участии руководителей предприятия

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ

- **Присутствуют** аудиторы, руководители предприятия и представители рабочей организации.
- **Цель:** представить и обсудить наблюдения и результаты аудита, ответить на вопросы и предоставить пояснения, достигнуть договоренности по выявленным фактам и предоставить руководителям возможность представить аудиторам контраргументы, убедиться, что руководители объекта понимают правовое или основанное на Кодексе обоснование несоответствий.
- **Результат:** руководители предприятия должны принять на себя обязательства устранению несоответствий. План корректирующих действий (ПКД) будет включать в себя описание выявленных несоответствий, срок устранения и крайний срок выполнения ПКД (например, срок выполнения последнего мероприятия по устранению несоответствия). **ПКД должен быть оформлен на предприятии на местном языке, подписан и согласован руководством, представителем рабочей организации и ведущим аудитором.** Копия ПКД хранится на предприятии. Позднее, после посещения предприятия, аудиторы оформляют копию ПКД на английском языке. Участник ICS получит обе версии (на местном и на английском языках). **Копия ПКД на английском языке должна быть проверена участником ICS для окончательного утверждения.**
- **Уведомление от предприятия:** аудируемое предприятие должно уведомить аудиторов, если параллельно аудиту проходил другой аудит или какое-либо посещение объекта (если это не обсуждалось на первом собрании и в случае, если аудит проводился в течение нескольких дней).

Содержание аудита ICS

Опросник ICS включает в себя 9 глав, состоящих из подразделов и вопросов, описанных в Приложении 3. Ниже приведены ссылки на стандарты Международной организации труда (МОТ), используемые ICS.

Требование МОТ о достойном труде

Достойный труд является 8-й целью ООН по устойчивому развитию, что это значит?



Термин «**достойный труд**» введен МОТ и одобрен международным сообществом. Под ним понимается «производительный труд мужчин и женщин в условиях свободы, справедливости, безопасности и уважения человеческого достоинства. Достойный труд включает в себя возможности для работы, которая: продуктивна и обеспечивает справедливый доход; обеспечивает безопасность на рабочем месте и социальные гарантии для рабочих и их семей; предлагает перспективы индивидуального развития и способствует социальной интеграции; обеспечивает для людей свободу обсуждения проблем, организации и участия в обсуждениях, влияющих на их жизнь; и гарантирует равные возможности и равноправие для всех» ([МОТ](#)).

Более того, достойный труд предполагает соблюдение международных конвенций по правам человека:

- Международный пакт о гражданских и политических правах, 1966
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1980
- Конвенция о правах ребенка, 1990
- Конвенция о правах инвалидов, 2007

Другие документы и конвенции:

Всеобщая декларация прав человека, 1948 /

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, 2011

Руководящие принципы ООН в сфере бизнеса и прав человека, 2011.



Глава 0 — Система управления, прозрачность и прослеживаемость цепочки поставок

Главное

- Система управления, прозрачность и прослеживаемость цепочки поставок
- Трудящиеся-мигранты
- Работники на дому
- Условия найма молодых работников

а) Термин надомный труд означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет

(i) по месту своего жительства или в других помещениях по своему выбору, но не в производственных помещениях работодателя;

(ii) за вознаграждение;

(iii) с целью производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями;

(b) лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в смысле настоящей Конвенции в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте;

(c) термин «работодатель» означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своего предприятия — Статья 1 Конвенции о надомном труде, 1996 (№ 177).

- Существование и предоставление политики предприятия в отношении детского труда, принудительного труда, дискриминации, дисциплинарных мер, домогательств, насилия, свободы объединений, рабочего времени и сверхурочных часов, заработной платы и социальных гарантий, охраны труда и техники безопасности, противодействия коррупции.
- Условия найма и освобождения от должности.
- Цепочка поставок и практики привлечения субподрядка.
- Прозрачность и доступность документации.
- Особые виды занятости (например, работники на дому, трудящиеся-мигранты).

МОТ определяет **трудящегося-мигранта** как лицо, работающее в стране, гражданином/гражданкой которой он/она не является. Термин является синонимом для трудового мигранта и относится к людям, мигрирующим специально с целью трудоустройства.

Конвенции МОТ

Миграция с целью трудоустройства:

- Рекомендация о трудящихся-мигрантах 1939 (№ 61)
- Конвенция о трудящихся-мигрантах, 1939 (№ 66)
- Рекомендация о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 (№ 86)
- Конвенция о трудящихся-мигрантах (пересмотренная), 1949 (№ 97)

Защита рабочих мигрантов:

- Рекомендация о защите работников-мигрантов (в слаборазвитых странах и территориях), 1955 (№ 100)

Работники-мигранты:

- Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 (№ 143)
- О рабочих-мигрантах, Рекомендация 1975 (№ 151)

Надомный труд:

- Конвенция о надомном труде, 1996 (№ 177)
- О надомном труде, Рекомендация 1996 (№ 184)

Глава 1 — Минимальный возраст, детский труд и молодые работники

Главное

- **Законодательные требования и международные стандарты, регулирующие детский труд**
- **Условия найма молодых работников**

Согласно Глобальной оценке детского труда: итоги и тенденции, 2012–2016, опубликованному Альянсом 8.7, насчитывается 151,6 миллионов трудящихся детей в возрасте от 5 до 17 лет.

1. Минимальный возраст

[Статья 7 Конвенции «О минимальном возрасте», 1973 \(№ 138\)](#)

1. Национальным законодательством может допускаться найм или прием на работу **лиц в возрасте от 13 до 15 лет** для легкой работы, которая:

(a) не вредит их здоровью или развитию;

(b) не препятствует **посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программами профессиональной ориентации или подготовки**, или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством может также допускаться найм или прием на другую работу лиц, достигших **по крайней мере 15-летнего возраста**, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов (a) и (b) пункта 1 настоящей статьи

2. Детский труд

Детский труд определяется МОТ как **работа, которая лишает детей детства, возможности развить свой потенциал и наносящая вред их физическому и психическому развитию. Детский труд относится к работе, которая в психическом, физическом, социальном или моральном отношении сопряжена с опасностью для детей или причинением вреда детям и лишает детей возможности учиться в школе.** В своих крайних формах детский труд — это закабаление детей, отрыв их от семей, создание угрозы их жизни и здоровью и (или) принуждение вести самостоятельную жизнь на улицах больших городов. Не вся выполняемая детьми работа классифицируется как детский труд, который подлежит искоренению. Выполнение детьми и подростками работ, которые не влияют на их здоровье и развитие, а также не препятствуют получению образования, обычно считается положительным явлением. К таким видам работ относятся помощь ребенка родителям по дому или в семейном деле, зарабатывание карманных денег после школы или во время школьных каникул. Все это способствует развитию ребенка и благосостоянию семьи, помогает ребенку получить навыки и опыт, которые потребуются в будущем для того, чтобы стать полноценным членом общества. Подпадают ли определенные формы работы под определение «детский труд», зависит от возраста ребенка, вида и продолжительности выполняемой работы, условий ее выполнения и национального законодательства страны. Ответ зависит от страны, а также ее области.



Конвенции МОТ

Минимальный возраст

R146 — О минимальном возрасте,
Рекомендация 1973 (№ 146)
C138 — Конвенция о минимальном
возрасте, 1973 (№ 138)

Детский труд

О наихудших формах детского труда,
Конвенция 1999 (№ 182)
О наихудших формах детского труда,
Рекомендация 1999 (№ 190)

Конвенция о правах ребенка

Конвенция о правах ребенка, 1990

Дополнительная информация (на англ.):

- Understanding Children’s Work
- Definition: What is meant by child labour?
- Child labour ruins Childhood (Video)
- Rights @work for youth – Decent work for young people
- Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes
- Target 8.7
- Global estimates of child labour: Results and trends, 2012-2016

3. Молодые работники

Минимальный возраст работника не должен быть ниже 15 лет.

Однако если национальным законодательством установлен минимальный возраст в 14 лет, согласно Конвенции 138 МОТ, устанавливающей исключения для развивающихся стран, может применяться этот более ранний возраст — Кодекс этики ICS.

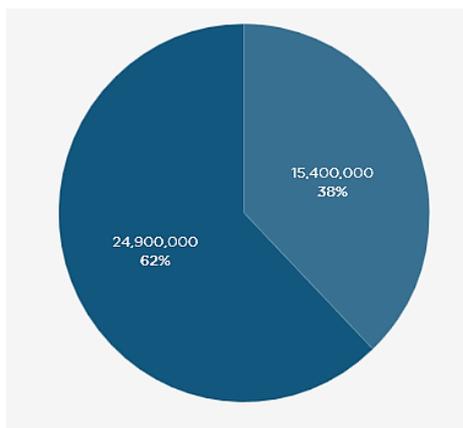
Глава 2 — Принудительный труд

Главное

- Доступ сотрудника к личным документам и имуществу
- Свобода передвижения
- Условия найма

Согласно докладу «Глобальная оценка современного рабства», опубликованному Альянсом 8.7, в 2016 году, в принудительный труд в частном секторе экономики были вовлечены 16 миллионов человек

Современное рабство



Глобальная оценка современного рабства, МОТ, 2016

МОТ определяет **принудительный труд** как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, включая уголовные наказания и утрату прав и привилегий, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

Конвенции МОТ

Конвенция о принудительном или обязательном труде, 1930 (№ 29)
Рекомендация о косвенном принуждении к труду 1930 (№ 35)
Конвенция об упразднении принудительного труда, 1957 (№ 105)
Протокол 2014 года к Конвенции о принудительном труде, 1930
Рекомендация о дополнительных мерах в целях действенного пресечения принудительного труда, 2014 (№ 203)

Дополнительная информация

- Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and rights at Work 2005
- Forced Labour and Trafficking in Persons
- It's time to ratify the ILO's Forced Labour Protocol
- Global Estimates of Modern Slavery
- Forced labour by The Consumer Good Forum

Видео с наглядным примером принудительного труда (на английском языке) :

<http://libguides.ilo.org/forced-labour-en>

Главное

- Вопросы найма, заработной платы, возможности обучения, повышения в должности, освобождения от должности и выхода на пенсию
- Наличие антидискриминационных процедур

Целью Конвенции МОТ № 111, Статья 1 (1) (а), является исключение любой дискриминации в области труда посредством прогрессивного развития равных возможностей как на законодательном, так и практическом уровнях

«Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете», — Всеобщая декларация прав человека, Статья 2, 1948.

Глава 3 — Дискриминация

Дискриминация - любое различие, изолирование или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального статуса, приводящее к нарушению равенства возможностей в области труда и занятий, МОТ Конвенция № 111, Статья 1 (1) (а)

Конвенции МОТ и Декларация ООН

Всеобщая декларация прав человека, Статья 2, 1948
Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 (№ 111)
Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1980

Конвенции МОТ № 111, Статья 1 (1) (а)

- Конвенция определяет семь признаков дискриминации: по расе, цвету кожи, полу, религии, политическим убеждениям, национальности или социальному статусу и предусматривает включение других признаков после консультации с уполномоченной организацией работодателей и работников и другими соответствующими органами.
- Она распространяется на все секторы деятельности, охватывает все профессии и должности государственного и частного секторов, а также теневой сектор. Конвенция распространяется не только на оплачиваемую занятость, но и на неоплачиваемую, включая семейное дело, подрядную работу и самозанятость.
- Она обеспечивает защиту не только лиц, имеющих работу или специальность, но также готовящихся к работе, ищущих работу или рискующих потерять работу. Защита распространяется на все этапы занятости.
- Особые мероприятия по защите и помощи, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые по соображениям, например, пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств или социального, или культурного уровня не будут считаться дискриминацией.



Глава 4 — Дисциплинарные меры, домогательства и насилие

Главное

- Дисциплинарные меры
- Домогательства и Насилие

Целью Конвенции МОТ № 111, Статья 1 (1) (а), является исключение любой дискриминации в области труда посредством прогрессивного развития равных возможностей как на законодательном уровне, так на практике.

«Все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах. Они наделены разумом и совестью и должны поступать в отношении друг друга в духе братства».

Всеобщая декларация прав человека, Статья 1, 1948.

Согласно [Всеобщей декларации прав человека](#):

Статья 4: «Никто не должен содержаться в рабстве или в подневольном состоянии; рабство и работорговля запрещаются во всех их видах».

Статья 5: «Никто не должен подвергаться пыткам или жестоким, бесчеловечным или унижающим его достоинство обращению и наказанию».

Статья 9: «Никто не может быть подвергнут произвольному аресту, задержанию или изгнанию».

Отсутствие домогательства, психологического, физического и (или) вербального насилия, физического наказания и дисциплинарных мер.

О домогательствах

- Действия могут носить физический, вербальный или невербальный характер, что вызывает чувство страха, неприязни или унижения. **МОТ Конвенция № 111, Статья 1 (1) (а)**
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 (№ 111)

Глава 5 — Свобода объединений и порядок рассмотрения жалоб

Главное

- Свобода объединений
- Коллективные переговоры

«1. Каждый человек имеет право на свободу мирных собраний и ассоциаций.

2. Никто не может быть принуждаем вступить в какую-либо ассоциацию».

Всеобщая декларация прав человека, Статья 20, 1948

«Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов».

Всеобщая декларация прав человека, Статья 23, 1948

Под **несправедливыми трудовыми** практиками главным образом понимаются **«дискриминация» со стороны работодателя в отношении представителей профсоюзов, работников по причине их участия в профсоюзе, а также «манипуляции и создание препятствий» в отношении организации и работы профсоюза.** Данные действия могут ослабить или полностью воспрепятствовать работе профсоюзов и вызвать страх

Дополнительная информация:
[Unfair labour practices against trade union and workers](#)

1. Свобода объединений

Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 (№ 154) определяет их как «все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной, или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников — с другой». Коллективные переговоры включают в себя определение условий найма и организации труда, а также регулирование отношений между работодателями и работниками.

2. Коллективные переговоры

Согласно **Конвенции о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 (№ 87)**, свобода объединений представляет собой право объединяться и создавать организации работодателей и работников. Принцип свободы объединения включен во вступительную часть Устава МОТ и лежит в основе ценностей МОТ.

- Коллективные переговоры и союзы
- Условия совещаний представителей работников с руководством предприятий
- Существование порядка рассмотрения жалоб на предприятии и обмен ими

Конвенции МОТ

Свобода объединений: Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 (№ 87)

Право объединяться в профсоюзы и коллективные переговоры: Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров, 1949 (№ 98)

Представители работников: Конвенция о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, 1971 (№ 135)

Конвенция о содействии коллективным переговорам: Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 (№ 154). Конвенция о частных агентствах занятости, 1997 (№ 181; статьи: 4, 11, 12)

Международная Конвенция о свободе объединений и порядке рассмотрения жалоб: Всеобщая декларация прав человека, Статья 20, 1948.



Глава 6 — Рабочее время и сверхурочные часы

Главное

- Рабочее время
- Сверхурочные часы
- Перерыв для отдыха и выходные дни

«Продолжительность рабочего времени лиц, занятых на любом государственном или частном предприятии, или в любом из его филиалов, исключая предприятия, на которых работают только члены одной семьи, не может превышать восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» — Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, Статья 2, 1919 (№ 1)

Дополнительная информация:

- [ILO Q&As on business and working time](#)
- [Working time](#)
- [Working time in the twenty-first century](#)

Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю, 1919 (№ 1)

регулирует нормативы рабочего времени: не более 48 часов в неделю и 8 часов в день. В некоторых исключительных случаях рабочее время может превышать данные пределы, но при этом ежедневное рабочее время не должно составлять более 10 часов, а еженедельное рабочее время — более 56 часов.

- Нормированный рабочий день (неделя, месяц и год)
- Ненормированный рабочий день (неделя, месяц и год)
- Перерывы для отдыха и выходные дни

Сверхурочные часы — все часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени, кроме тех случаев, когда эти часы учитываются при установлении заработной платы [Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 (№ 116)]

Конвенции МОТ

Рабочее время:

- Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 (№ 1)
- Конвенция о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 (№ 30)
- Еженедельный отдых: Конвенция о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921 (№ 14)

Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени:

Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 (№ 116);

Ночной труд: Конвенция о ночном труде, 1990 (№ 171)

Частичная занятость:

- Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 (№ 175)
- Рекомендация о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 (№ 182)

Глава 7 — Заработная плата и социальные гарантии

Главное

- Равное вознаграждение
- Социальное страхование и социальные гарантии
- Вычеты из заработной платы

«(а) Термин вознаграждение включает в себя обычную основную или минимальную заработную плату или обычное, основное или минимальное жалованье и всякое другое вознаграждение, предоставляемое прямо или косвенно, в денежной или натуральной форме предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы;

(b) термин равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности относится к ставкам вознаграждения, определяемым без дискриминации по признакам пола».

Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, Статья 1, 1951(№100)

Дополнительная информация:

[Equal Pay - An introductory guide](#)

Статья 23 Всеобщей декларации прав человека:

- (1) Каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы.
- (2) Каждый человек, без какой-либо дискриминации, имеет право на равную оплату за равный труд.
- (3) Каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для него самого и его семьи, и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения.

- Выплата заработной платы и способы выплаты сотрудникам всех категорий.
- Формы платежных ведомостей.
- Оплата сверхурочных часов для сотрудников всех категорий.
- Социальное страхование и соцпакет.
- Вычеты из заработной платы.

Конвенции МОТ

Охрана заработной платы:

- Рекомендация об охране заработной платы, 1949 (№ 85)
- Конвенция об охране заработной платы, 1949 (№ 95)

Равная заработная плата:

- Рекомендация о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 (№ 90)
- Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 (№ 100)

Пособия в случаях производственного травматизма:

- Конвенция об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, 1964 [Таблица I пересмотрена в 1980 г.] (№ 121)
- Рекомендация о пособиях в случаях производственного травматизма, 1964 (№ 121)

Минимальная заработная плата:

- Конвенция об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, 1970 (№ 131)
- Рекомендация об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран, 1970 (№ 135)



Глава 8 — Охрана труда и техника безопасности (производственные объекты и общежития)

Главное

- Техника безопасности
- Химические вещества
- Оборудование для пожаротушения
- Санитарные условия

«Термин химические вещества означает химические элементы и соединения, а также как натуральные, так и искусственные смеси из них. Опасные химические вещества классифицируются по виду и степени присущих им опасностей для здоровья человека и вредных факторов. Опасные свойства смесей из двух или более химических веществ могут определяться посредством оценки опасности каждого из веществ, входящего в смесь». - Конвенция о безопасности при пользовании химических веществ на производстве, 1990 (№ 170)

Дополнительная информация (на англ.)

About Health and Safety:

- *Safety and health at the wood workshop*
- *ILO Topics: Occupational Safety & Health*
- *Warehouse health and safety hazards*

About Water and Sanitation:

- *The Factory Worker: World Water Day 2016*
- *WASH4Work*
- *ILO Toolkits: A 'How To' on Water and Sanitation in the Workplace*

- Документы по безопасности здания и пожарной безопасности
- Система менеджмента в сфере охраны труда и безопасности / Инструктажи по технике безопасности для всех сотрудников
- Обучение сотрудников, ответственных за действия в чрезвычайных ситуациях / Учебные тренировки по пожарной безопасности
- Наличие и ознакомление сотрудников с планами эвакуации и процедурами в случае чрезвычайных ситуаций или несчастных случаев
- Видимость и доступность эвакуационных путей
- Видимость и доступность аварийных выходов
- Видимость и доступность средств пожарной безопасности (огнетушителей, пожарной сигнализации, пожарных гидрантов и т. д.).
- Электрооборудование (электрораспределительные щиты, провода и штепсельные розетки).
- Безопасность производственного оборудования
- Опасные, воспламеняющиеся и горючие материалы
- Средства индивидуальной защиты (СИЗ)
- Санитарные условия (туалеты, душевые, питьевая вода)
- Медпомощь и медицинская аптечка
- Обучение сотрудников оказанию первой медицинской помощи

Конвенции МОТ

Охрана здоровья работников на местах работы: Рекомендация об охране здоровья работников на местах работы, 1953 (№ 97)

Рабочая среда: Конвенция о защите работников от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, 1977 (№ 148)

Профессиональная безопасность и здравоохранение:

- Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981 (№ 155)
- Рекомендация о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981 (№ 164)

Конвенция о службах гигиены труда:

- Конвенция о службах гигиены труда, 1985 (№ 161)
- Рекомендация о службах гигиены труда, 1985 (№ 171)

Химические вещества: Конвенция о безопасности при пользовании химических веществ на производстве, 1990 (№ 170)

Протокол 2002 года к Конвенции о безопасности и гигиене труда и производственной среде: Протокол 2002 года к Конвенции о безопасности и гигиене труда и производственной среде, 1981

Предотвращение крупных промышленных аварий: Конвенция о предотвращении крупных промышленных аварий, 1993 (№ 174)

Основы, содействующие безопасности и гигиене труда:

- Конвенция об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 (№ 187)
- Рекомендация об основах, содействующих безопасности и гигиене труда, 2006 (№ 197)



Методология

Типы аудита ICS

Участники ICS определяют время проведения планового или повторного аудита в сроки, установленные ICS и описанные ниже. **Аудит ICS не является сертификацией или процедурой получения какой-либо маркировки / знака.** Цель аудита ICS заключается в оценке социальной ответственности предприятия и создании отчета о выявленных несоответствиях и лучших практиках.

Существуют 3 типа аудитов ICS:

- Первичный аудит: аудит, проводимый на предприятии впервые. Продолжительность первичного аудита зависит от размера предприятия.
- Плановый аудит: аудит, проводимый для мониторинга эффективного устранения несоответствий, найденных в ходе предыдущей оценки (первичном, плановом или повторном аудите). Он должен начинаться не позднее, чем через 12 месяцев (на проведение аудита может быть дополнительно добавлено 4 недели) после завершения предыдущего первичного или повторного аудита ICS. Продолжительность планового аудита составляет как минимум 1 рабочий день, независимо от размера оцениваемого предприятия.
- Повторный аудит: аудит, проводимый для мониторинга эффективного устранения несоответствий, найденных в ходе предыдущей оценки (первичном, плановом или повторном аудите). Он должен начинаться не позднее чем через 24 месяца после завершения предыдущего первичного или повторного аудита ICS. Продолжительность повторного аудита зависит от размера предприятия.

Система ICS позволяет участникам проводить плановый или повторный аудит на основании результатов первичного аудита, независимо от того, кто инициировал первичный аудит. Для проведения планового аудита участники ICS могут выбрать любую другую аудиторскую компанию, аккредитованную ICS.

Типы анонсирования аудитов ICS

Система ICS допускает **частично анонсируемые аудиты** с временным интервалом не менее 2х недель или **не анонсируемые** аудиты. Участники ICS выбирают тип анонсирования и аккредитованную ICS аудиторскую компанию в соответствии с собственной процедурой обеспечения должной добросовестности

- В случае частично анонсируемых аудитов, предприятие получает уведомление от одной из аккредитованных ICS аудиторских компаний о том, что на предприятии будет проводиться аудит ICS от имени участника ICS. Аудиторская компания сообщает предприятию временной период проведения аудита, который составляет не менее двух недель (период определяется участником ICS). До момента проведения аудита предприятие не будет знать



его точную дату. Перед проведением аудита предприятие заполняет Профиль предприятия и отправляет его аудиторской компании.

- В случае не анонсируемых аудитов, предприятие не получает уведомление о дате проведения аудита ICS.

Продолжительность аудита

Продолжительность планового аудита всегда составляет 1 рабочий день, а продолжительность первичного и повторного аудита составляет от 1 до 4 рабочих дней, как указано ниже:

Количество сотрудников на предприятии	Количество рабочих дней аудитора
До 150	1
151–500	2
501-1200	3
1201-3200	4

Опрос сотрудников

В зависимости от количества сотрудников на аудируемом предприятии (как указано в Профиле предприятия), будут проведены собеседования с 8–32 сотрудниками, выполняющими основные функции на предприятии. Из числа опрашиваемых сотрудников приблизительно 2/3 будут опрошены в фокус-группах из 3–4 сотрудников в течение приблизительно 30 минут и 1/3 будут опрошены индивидуально в течение приблизительно 15 минут. Аудиторы и участники ICS обеспечат конфиденциальность информации, полученной во время собеседований. **Защита данных сотрудников — это единственная причина, по которой отчеты ICS не предоставляются предприятиям полностью.**

Количество сотрудников	Количество интервью
До 150	8
151–500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3200 и более	1%



Рассмотрение документации

Приведенная выше шкала также применяется при определении объема рассматриваемой документации: аудитор анализирует документы по каждому выбранному сотруднику за период в 3 месяца, при этом выборка определяется аудитором - текущий/предыдущий месяц, периоды с высокой и низкой производительностью.

Результат аудита ICS

Система двойной оценки ICS

В основе социального аудита ICS лежит система двойной оценки предприятия, которая выражается в процентах (0–100 %) и буквенном обозначении (A, B, C, D, E). Например, общая оценка аудита может составлять 90 % B, 60 % C и т. д. Процент обозначает степень соответствия предприятия, а буква - степень критичности выявленных крупных несоответствий.

Система оценки ICS основана на пороговых значениях, связанных с найденными критическими несоответствиями, которые требуют незамедлительного рассмотрения и принятия мер. Например, если обнаружено критическое несоответствие, оценка предприятия может составлять 85 % E: предприятие достаточно социально ответственное, но выявлено одно крупное нарушение, являющееся критическим несоответствием (например, заблокирован аварийный выход). Система аудита ICS разработана таким образом, чтобы указывать в отчете как общий уровень предприятия, так и наличие серьезных несоответствий.

Каждая глава аудита ICS разделена следующим образом:

- **Неоцениваемые справочные вопросы**, касающиеся местного законодательства и предприятия;
- **Оцениваемые вопросы, определяющие соответствие ICS**: несколько вопросов, являются критически важными и существенно влияют на общий результат;
- **Вопросы, которые могут выявить критические несоответствия** (см. подраздел Критические несоответствия ниже);
- **Лучшие практики** фиксируются аудитором, когда достижения предприятия выходят за рамки правовых норм. Такие практики отмечаются в опроснике, но не влияют на общий результат аудита.

В системе социального аудита ICS оценка для каждого вопроса определяется автоматически.

Пример результатов аудита по главам:



AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
RATING (Automatic calculation)		63%	E	1

Примечание. В столбце слева приведены критические несоответствия для каждой главы. «Да» указывает на наличие такого несоответствия.

Критические несоответствия

Критические несоответствия, требующие незамедлительного рассмотрения, являются таковыми по следующим причинам:

- угрожают безопасности сотрудников;
- приводят или могут привести к гибели или потери конечности в результате риска возгорания и отсутствия или нехватки средств эвакуации и пожаротушения;
- могут повлиять на результаты аудита из-за мошенничества;
- связаны с непрозрачностью процесса производства или привлечения надомных работников;
- включают в себя случаи применения детского труда, насилия или домогательства, вычетов из заработной платы, незаконных или чрезмерных дисциплинарных мер, непредоставление установленной законом минимальной заработной платы и неоплату сверхурочной работы.

Отказ в доступе на предприятие

Предприятие должно предоставить аудитору (-ам) доступ к зданиям для проведения социального аудита ICS. Однако в некоторых случаях представители предприятия отказывают аудитору (-ам) в доступе к помещениям или к части помещений. В данном случае применяется следующая процедура:

- Аудитор объясняет цель посещения и процедуру аудита представителю предприятия или контактному лицу.
- Аудитор фиксирует все детали ситуации, чтобы сообщить участнику ICS.
- Если предприятие отказывает в доступе, руководство предприятия может обратиться к своему клиенту-участнику ICS, чтобы убедиться в правомерности и важности социального аудита ICS.
- Если приведенная выше мера не подействует и предприятие не предоставит аудитору доступ к помещениям, последний незамедлительно отправляет «Уведомление об отказе в доступе» участнику ICS. При этом аудиту присваивается классификация «Отказано в доступе».

**Приложение 1. Обзор документации**

Тип	Документ
Разрешительная документация	Свидетельство о регистрации предприятия
	Страховой полис/сертификаты (здание)
	Сертификат пожарной безопасности здания
	Свидетельство о постановке на налоговый учет
	Сертификат безопасности / свидетельство о праве собственности на недвижимость
	Разрешение на строительство / строительный паспорт здания
	План здания
Правила предприятия	Правила внутреннего трудового распорядка
	Руководство / политика найма / объявления о вакансиях
	Правила предприятия, включая дисциплинарную политику
	Правила проживания в общежитии (если применимо)
	Система / ведомость повышения по службе
	Процедуры и системы рассмотрения жалоб
	Структура организации
	Антидискриминационная политика (если доступно)
Техника безопасности	Политика по охране труда и технике безопасности
	Результаты / предписания инспекции пожарного надзора
	Инструктажи по пожарной подготовке и протоколы, а также план и процедура эвакуации при пожаре
	Подтверждение о проведении курсов по оказанию первой медицинской помощи
	Журнал учета и запись о ежегодной проверке бойлеров
	Журнал учета и запись о ежегодной проверке оборудования под давлением
	Планы и протоколы технического обслуживания и ремонта оборудования
	Подтверждение допуска оператора специальной техники (включая электрика)
	Журнал учета и записи несчастных случаев и травм / мер по предотвращению повторных инцидентов



	Список противопожарного оборудования и протоколы о проведении проверок
	Журнал учета инструктажей (включая охрану труда и технику безопасности)
	Сертификат сотрудника противопожарной безопасности
	Журнал учета и записи о ежегодной проверке лифтов, автопогрузчиков, других специальных устройств
	Отчет о тестировании электрогенератора
	Мониторинг уровня шума и теплового комфорта
	Регулярная проверка и сертификаты на питьевую воду
	Регистрация / протоколы ежегодной проверки специальной техники
	Протокол осмотра электроустановок
	Разрешение органа по охране окружающей среды, подтверждение по соответствию нормативам по выбросам, сбросам и др законодательно установленным нормам
	Санитарно-эпидемиологическое заключение для кухни / столовой и подтверждение медосмотра персонала
	Подтверждение квалификации врача или медсестры (в зависимости от размера предприятия и законодательного требования)
	Список операторов, авторизованных для работы с химическими веществами
	Список химических веществ и паспорта безопасности на них (MSDS) (включая список опасных веществ, если доступно)
	Отчеты об уничтожении вредителей
	Оценка гигиены труда (если предусмотрено законом)
Документы на сотрудников	Список сотрудников
	Личные дела
	Копии служебных пропусков
	Отчеты о медицинском освидетельствовании при трудоустройстве и о ежегодном медицинском осмотре (если предусмотрено законом)
	Список несовершеннолетних сотрудников и условий их труда
	Трудовые договоры со всеми сотрудниками, включая сотрудников службы безопасности и временных сотрудников (полный перечень, включая всех работников, связанных с предприятием любым образом)
	Документ об официальном установленном законом минимальном размере оплаты труда



	Заявления на отпуск
	Записи об увольнениях
	Записи показателей производственной выработки
	Табели учета рабочего времени или журнал посещаемости (за 1 год
	Подтверждение выработки обязательного рабочего времени / утвержденной сверхурочной работы
	Страхование сотрудников, список застрахованных
	Ведомость с заработной платой и с подписями сотрудников
	Расчетные листы (платежная ведомость за 1 год), предоставленные работникам, подтверждение оплаты
	Протоколы рабочего комитета
	Коллективные трудовые договоры
	Итоги совещаний с профсоюзами/ представителями работников
	Профсоюз / свидетельство о выборе представителей работников
	Разрешения на работу иммигрантов, мигрантов, временных работников
Другие работники предприятия	Список субподрядчиков
	Отчеты о контроле социальной ответственности субподрядчиков
	Список надомных работников / отчеты о контроле производительности надомных работников
Система управления	Политика корпоративной социальной ответственности / система управления / протоколы периодического внутреннего аудита

Приложение 2. Глоссарий

Термин	Определение
Программа обучения / стажировки	Относится к условиям найма и организации труда практикантов, а именно, законности стажировки, часам работы, договорам, характеру работы, наблюдению наставника и т.д. Обучаемые / практиканты могут быть старше 18 лет.
Лучшая практика	<p>Лучшая практика — такая практика, которая превышает требования отраслевых стандартов и/или действующего законодательства, в соответствии с которыми проводится аудит.</p> <p>Отчет аудитора должен включать в себя все выявленные лучшие практики. Такие практики относятся к любым сферам, где предприятие выходит за рамки требований, предоставляя дополнительные преимущества или управляя более эффективным образом.</p>
Помещение для детей	Любое помещение на территории предприятия, предназначенное для ухода за несовершеннолетними, не работающими на предприятии.
Ребенок	Согласно Конвенции МОТ 182, данный термин относится ко всем лицам моложе 18 лет. Молодые работники являются детьми, но могут иметь право на работу в период с 15 до 18 лет в соответствии с местным законодательством. Конвенция о правах ребенка и Конвенция о наихудших формах детского труда, 1999 (N 182) .
Детский труд	Любая работа, выполняемая ребенком, которая причиняет ущерб его здоровью, образованию, физическому, умственному, духовному, моральному или социальному развитию
Классификация	Статус сотрудника в соответствии с юридическим определением. Примеры классификации: наемный работник, с почасовой оплатой, имеющий ненормированный режим, практикант, ученик, временный работник, работающий неполный рабочий день, молодой специалист.
Коллективные переговоры	Коллективные переговоры представляют собой добровольную деятельность, в ходе которой сотрудники и работники обсуждают свои взаимоотношения, в частности условия работы и регулирование отношений между сотрудниками, работниками и их организациями. К участникам коллективных переговоров относятся сами сотрудники или их организации, а также профсоюзы или, в случае их отсутствия, назначенные работниками представители. Конвенция о содействии коллективным переговорам, 1981 (№ 154)
Конфиденциальный процесс рассмотрения жалоб	Подача жалобы не может быть напрямую ассоциирована с лицом, подающим жалобу, способ коммуникации подразумевает анонимность, например, независимая горячая линия, почтовый ящик, доверенное лицо, ответственное за соблюдение секретности. Ответ на анонимные жалобы



	должен быть опубликован в местах, доступных для просмотра всеми сотрудниками.
Подрядчик	<p>Лицо (например, человек, компания), нанимаемое предприятием не на постоянную занятость для оказания услуги или выполнения работы. Подрядчик не является непосредственным сотрудником предприятия. Примерами подрядчиков являются электрики, специалисты по техническому обслуживанию, сотрудники столовой, клининга и служб безопасности, договоры с которыми могут быть заключены как индивидуально, так через посредство компании.</p> <p>В роли подрядчика может выступать агентство, куда работник принимается с последующим его устройством для выполнения работы на предприятии (и под его контролем). Предполагается, что между таким работником и предприятием отсутствуют трудовые правоотношения, но могут иметься обязательства предприятия, регулируемые законом, в частности по охране труда. Трудовой договор заключается с ограниченным или неустановленным сроком без гарантии продления.</p>
Вычеты	Суммы, вычитаемые из заработной платы, разница между суммой брутто заработка сотрудника и суммой нетто, которую они получают.
Дискриминация на работе	Различное или менее благоприятное отношение к людям из-за характеристик, не относящихся к их профессиональным качествам или обязанностям. Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 (N 111)
Равная оплата за равный труд	Принцип равной оплаты за равный труд означает, что ставки и виды заработной платы должны быть основаны не на дискриминации (см. список выше), а на объективной оценке выполненной работы. Разница в заработной плате по причине продолжительности образования и опыта работы считается допустимой.
Аварийный выход	Дверь или иллюминатор аварийного выхода, обозначенный как аварийный выход на плане эвакуации.
Эвакуационный путь	Непрерывный и беспрепятственный проход от любой точки в здании или сооружении к общественному пути (например, месту сбора).
Лестница аварийного выхода	Лестница, используемая для эвакуации из здания в соответствии с эвакуационным планом участка.
Люк аварийного выхода	Окна, обозначенные как аварийный выход на плане эвакуации.
Условия найма	Условия, о которых работодатель и сотрудник договорились для выполнения работы. Условия найма включают в себя заработную плату, соцпакет, рабочее время, служебные обязанности и испытательный срок.
Профиль предприятия	Опросник, заполняемый предприятием перед аудитом, с указанием данных, требующихся аудиторской компанией для подготовки к аудиту.



	Профиль предприятия включает в себя описание трудового коллектива, размер предприятия, производственные процессы и т. д.
Фальсификация	Процесс создания, адаптации или подделывания документов с целью обмана относительно соблюдения местного законодательства, международных стандартов или Кодекса корпоративной этики клиента. Например, фальсификация лицензии на ведение предпринимательской деятельности.
Иностраный мигрант	Сотрудники, прибывшие в страну найма на работу из другой страны и не имеющие паспорта страны, в которой ведут трудовую деятельность.
Свобода объединений	Свобода объединений предполагает соблюдение права сотрудников и работников на свободное и добровольное создание организаций по своему усмотрению и без стороннего вмешательства и контроля, а также вступление в них. Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, 1948 (N 87)
Жалоба	Выражение недовольства чем-либо, что считается неправильным или несправедливым.
Процесс рассмотрения жалоб	Формальный способ принятия, оценки и ответа на жалобу.
Работник на дому	Работник на дому — человек, который выполняет работу для предприятия у себя дома за фиксированную ставку заработной платы (возможна оплата частями). Предприятие не является конечным потребителем предоставляемого продукта или услуги. Конвенция о надомном труде, 1996 (N 177)
Язык, понимаемый определенными сотрудниками	Местный или заявленный язык, на котором говорят определенные сотрудники.
Язык, понимаемый большинством сотрудников	Местный или заявленный язык, на котором говорят более 50 % сотрудников.
Манипулирование	Незаконное изменение данных в документации в интересах какого-либо лица. Например, манипулирование отметками в таблице учета рабочего времени для сокрытия переработки.
Трудящиеся-мигранты	Включают в себя местных и иностранных работников, которые переехали из прежнего места проживания (в данной или другой стране) на новое место с целью трудоустройства. Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения), 1975 (N 143)
Неработающие дети	Лица младше 18 лет, присутствующие на территории предприятия, но не задействованные для выполнения работы.



Исключительное разрешение на сверхурочную работу	Документ, оформляемый местными органами власти и разрешающий предприятию работать дольше установленного законом предела рабочих часов в течение обозначенного периода времени (например, месяца), если количество отработанных часов равно или меньше среднего разрешенного количества рабочих часов за весь период исключительного разрешения (например, 6 месяцев, 1 год и т. д.).
Неустранимое препятствие	Доступу препятствует стационарное оборудование, прикрепленные к полу элементы и т. д.
Политика	Набор принципов или правил и стандартов в письменном виде, которые должно соблюдать предприятие и (или) его сотрудники.
Возможность доступа	Сотрудник должен иметь беспрепятственный доступ к документам и не должен обращаться к кому-либо для этого. Сотрудник имеет личный доступ к документам в любое время (например, сейф, от которого у сотрудника имеется ключ и который доступен ему круглосуточно).
Труд заключенных	Заключенные используются в качестве рабочей силы. По соглашениям о труде заключенных, заключенные могут присутствовать на предприятии, либо производство может быть организовано в тюремном сооружении.
Процедура	Набор действий, выполняемых в определенном порядке или определенным способом.
Квота	Фиксированный объем работы (например, количество товара в шт.), который один или несколько сотрудников должны произвести, собрать и (или) выполнить за определенный период времени.
Вспомогательный субподрядчик	<p>Компания (-ии), назначенная (-ые) аудируемым предприятием и полностью, либо частично принимающая (-ие) на себя производственный процесс (-ы), либо выполняющая (-ие) заказ на территории предприятия.</p> <p>Компания (-ии), назначенная (-ые) аудируемым предприятием и полностью, либо частично принимающая (-ие) на себя производственный процесс (-ы), либо выполняющая (-ие) заказ на территории предприятия, заявленные в Профиле предприятия.</p> <p>Вспомогательные субподрядчики делятся на две категории:</p> <ol style="list-style-type: none">1- Участники процесса производства: подрядчики, привлеченные для выполнения определенных производственных процессов. Например, в текстильной отрасли: прядение, окраска, печать, вышивка, упаковка и т. д.2- Принимающие на себя дополнительную нагрузку: подрядчики, привлекаемые аудируемым предприятием для выполнения дополнительных заказов (которые изначально были закреплены за аудируемым предприятием).



	<p>Производители компонентов считаются поставщиками предприятия. Например, компании, назначенные предприятием для предоставления компонентов следующего типа (неполный список): пряжа, картон, этикетки, наклейки, ткань, молнии, пуговицы, подкладка, полиэтиленовые пакеты... Если участником ICS не указано иное, поставщики предприятия не должны быть включены в оценку в качестве субподрядчиков предприятия.</p>
Квалифицированный работник	<p>Квалифицированный работник имеет специальные навыки, опыт и (или) подготовку для выполнения определенной работы. Работник может быть полуквалифицированным и высококвалифицированным.</p>
Поставщик	<p>Лицо, поставляющее предприятию товары или услуги.</p> <p>Производители компонентов считаются поставщиками предприятия. Например, компании, назначенные предприятием для предоставления компонентов следующего типа (неполный список): пряжа, картон, этикетки, наклейки, ткань, молнии, пуговицы, подкладка, полиэтиленовые пакеты... Если участником ICS не указано иное, поставщики предприятия не должны быть включены в оценку в качестве субподрядчиков аудируемого предприятия</p>
Временное препятствие	<p>Доступу препятствуют перемещаемые объекты (коробки для хранения и т. д.)</p>
Перекрестная проверка	<p>Способы перекрестной проверки: визуальный контроль, обзор документации, собеседования.</p>
Неквалифицированный работник	<p>Неквалифицированные работники — лица без определенных трудовых навыков.</p>
Работники	<p>К работникам относятся сотрудники и работодатели, а также лица, работающие на коммерческом предприятии независимо от выполняемой им функции.</p> <p>К работникам, включенным в область аудита, относятся все работники, выполняющие работу на объекте предприятия, независимо от трудового договора (штатный сотрудник, временный, подрядчики, стажеры...).</p> <p>Сотрудники — все работники, выполняющие оплачиваемую работу.</p> <p>Работодатели — работники, выполняющие работу самостоятельно или с одним или несколькими партнерами, занимающиеся собственным бизнесом и привлекающие одно или нескольких лиц для работы на своем предприятии в качестве сотрудников.</p>
Рабочая организация	<p>Любая организация работников с целью продвижения и отстаивания их интересов относительно условий труда и найма.</p>



Приложение 3. Вопросы социального аудита ICS

Не все вопросы ICS имеют одинаковую оценку. Оценка вычисляется автоматически системой ICS.

Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?
Is termination of employment executed in accordance with local law?



Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homeworker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homeworker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

Глава 0 : СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ, ПРОЗРАЧНОСТЬ И ПРОСЛЕЖИВАЕМОСТЬ ЦЕПОЧКИ ПОСТАВОК
Отсутствуют ли в проверенных документах признаки манипулирования / фальсификации?
Соответствует ли информация в Профиле предприятия фактической информации, полученной в ходе аудита?
Предоставлены ли запрошенные документы?
Установило ли предприятие политику в отношении детского труда, принудительного труда, дискриминации, дисциплинарных мер, домогательства и насилия, свободы объединений, рабочего времени и сверхурочных часов, заработной платы и соцпакета, охраны труда и техники безопасности, противодействия коррупции?
Опубликованы ли предусмотренные законодательством условия труда на языках, доступных для понимания соответствующими сотрудниками?
Имеется ли на предприятии документально оформленная процедура пересмотра политики / правил?
Проводит ли предприятие инструктаж сотрудников и подрядчиков в отношении своей политики в области охраны труда и законодательных требований ?



Имеется ли у предприятия ответственный из числа руководства в области охраны труда и техники безопасности?
Запрошенные документы являются действующими?
Ознакомлены ли сотрудники с условиями приема на работу?
Предоставляет ли предприятие сотрудникам письменный документ, в котором указаны условия найма, включая информацию о правилах техники безопасности в соответствии с местным законодательством?
Предусмотрен ли письменный документ с указанием условий найма на языке, доступном для понимания каждым соответствующим сотрудником?
Классифицированы ли сотрудники (например, стажеры, подрядчики, временные работники) в соответствии с местным законодательством?
Соответствуют ли испытательные сроки сотрудников местному законодательству?
Существует ли на предприятии документация, подтверждающая право сотрудника на работу в соответствии с местным законодательством?
Прекращение трудовых отношений соответствует местному законодательству?
Фиксируются ли на предприятии случаи прекращения трудовых отношений сотрудника и работодателя?
Сотрудничает ли предприятие с субподрядчиками ?
Являются ли утверждения предприятия в разделе «Продукция и производственные процессы» Профиля предприятия верными? Подтверждение этих фактов видны аудитору при посещении предприятия?
Передана ли информация о действующих стандартах (например, законодательство, Кодекс ICS) поставщикам, субподрядчикам и подрядчикам предприятия?
Нанимает ли предприятие надомных работников?
Осведомлен ли клиент о найме надомных работников?
Имеет ли предприятие требуемые законом разрешения на найм надомных работников?
Ведутся ли на предприятии требуемые законом ведомости о найме надомных работников?
Выполняет ли предприятие мониторинг условий найма надомных работников?
Нанимает ли предприятие работников-мигрантов?
Соответствуют ли трудовые договоры с работниками-мигрантами местному законодательству?



Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS
Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?
Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the child care room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

Глава 1: МИНИМАЛЬНЫЙ ВОЗРАСТ, ДЕТСКИЙ ТРУД И МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ
В настоящее время предприятие имеет только работников старше 15 лет или разрешенного законом минимального возраста?
При трудоустройстве предприятие нанимает только работников старше 15 лет или разрешенного законом минимального возраста?
Отсутствуют ли на предприятии неработающие дети (до 15 лет или разрешенного законом возраста трудоустройства)?
Если присутствуют, находятся ли они в специальном помещении для детей?
Запрашивает ли предприятие документы для проверки возраста сотрудника в момент трудоустройства?
Сохраняется ли предприятие копии документов, подтверждающей возраст?
Соответствуют ли программы стажировки на производстве / практики местному законодательству?
Соответствуют ли рабочие условия (например, характер работы, задачи, рабочее время) молодых работников (до 18 лет) местному законодательству?



Проводятся ли перед и во время трудоустройства молодых работников (до 18 лет) требуемые законодательством медицинские обследования?

Ведется ли на предприятии учет документации (например, разрешения, формы согласия родителей и другие документы) по трудоустройству стажеров, практикантов и молодых работников (до 18 лет) в соответствии с местным законодательством?

Chapter 2: FORCED LABOUR

Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?

Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?

Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?

Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?

Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?

Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?

Is overtime voluntary?

Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?

Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?

Is the facility free from any prisoner employment?

Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

Глава 2: ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

Существует ли объективное доказательство того, что предприятие не удерживает документы сотрудников (например, паспорт, разрешение на работу, свидетельство о рождении, удостоверение личности, водительские права) без их письменного согласия и без возможности возврата?

Избегает ли предприятие вычетов из заработной платы сотрудников?

Несут ли сотрудники какие-либо затраты в связи с трудоустройством?

Гарантирована ли сотрудникам свобода передвижения в рабочее время?



Гарантирована ли сотрудникам свобода передвижения после окончания рабочего времени?
Должны ли сотрудники выполнить дневную норму, прежде чем они смогут уйти с работы?
Является ли сверхурочная работа добровольной?
Были ли сотрудники информированы об обязательствах, связанных со сверхурочной работой, перед трудоустройством и выполнением сверхурочной работы? Понимают ли они их?
Имеют ли сотрудники возможность уволиться с текущего места работы в соответствии с местным законодательством?
Используется ли на предприятии труд заключенных?
Условия трудоустройства заключенных соответствуют конвенциям C29 и C105 МОТ о принудительном труде?



Chapter 3: DISCRIMINATION
Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

Глава 3: ДИСКРИМИНАЦИЯ
Подвергаются ли сотрудники дискриминации в вопросах найма, заработной платы, возможности обучения, повышения в должности, освобождения от должности и выхода на пенсию?
Предпринимаются ли предприятием меры по запрещению и предотвращению дискриминации?
Отсутствуют ли в процессе найма/трудоустройства дискриминационные тесты (например, медицинский, на профпригодность) в соответствии с местным законодательством?
Получают ли сотрудники равную заработную плату за равный труд в соответствии с соответствующим опытом и трудовым стажем?
Не влияет ли беременность сотрудниц на их прием на работу и сохранение выполняемых служебных обязанностей?
Соблюдаются ли на предприятии условия трудоустройства женщин во время беременности, декретного отпуска и выхода из декретного отпуска в соответствии с местным законодательством?
Имеют ли сотрудники равные возможности сверхурочной работы в соответствии с местным законодательством?



Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSMENT AND ABUSE
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

Глава 4: ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ, ДОМОГАТЕЛЬСТВО И НАСИЛИЕ
Подвергаются ли сотрудники домогательству , психологическому, физическому и (или) вербальному насилию, физическим наказаниям?
Являются ли применяемые дисциплинарные меры законными и не чрезмерными?
Соответствуют ли дисциплинарные процедуры местному законодательству?
Проходит ли руководство предприятия обучение по применению дисциплинарных мер?
Ведется ли на предприятии учет применения дисциплинарных мер?
Не являются ли меры обеспечения безопасности на предприятии оскорбительными для его сотрудников?



Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain are legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

Глава 5: СВОБОДА ОБЪЕДИНЕНИЙ И ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ
Имеют ли сотрудники предприятия свободу объединений и ведения коллективных переговоров?
Имеют ли сотрудники свободу в отношении создания профсоюзов и вступления в них?
Если возможность объединений и ведения коллективных переговоров законодательно запрещена, доступны ли сотрудникам иные средства взаимодействия с работодателем?
Выборы представителей работников проходят без вмешательства предприятия и в соответствии с законодательством?
Проводятся ли регулярные собрания при участии представителей работников и руководства в соответствии с законодательством?
Ведутся ли протоколы совещаний с последующим информированием сотрудников?
Испытывают ли сотрудники дискриминацию на основании наличия/отсутствия членства в профсоюзах, касающуюся найма, заработной платы, возможности обучения, повышения в должности, освобождения от должности и выхода на пенсию?
Предусмотрена ли на предприятии процедура свободной и конфиденциальной подачи жалобы сотрудниками руководству?
Ведет ли предприятие запись и отслеживание поданных жалоб?
Сообщает ли предприятие статус рассмотрения жалоб сотрудникам и лицам, ответственным за рассмотрение поданных жалоб?



Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME
Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?
Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?
Are time records accurate?
Are overtime hours tracked separately?
Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working overtime in compliance with ILO standards?
Does the facility have an overtime waiver?
Is facility's overtime waiver legal?
Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?
Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?
Do workers receive days off according to the local law?
Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?
Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?
How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

Глава 6: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И СВЕРХУРОЧНЫЕ ЧАСЫ
Соблюдаются ли нормативы рабочего времени сотрудников (дневные, недельные, месячные, иные), установленные местным законодательством?
Соответствует ли продолжительность рабочего времени сотрудников стандартам МОТ?
Ведется ли на предприятии учет рабочего времени (например, с помощью пропусков)?
Точно ли фиксируется рабочее время?
Ведется ли отдельный учет сверхурочной работы?



Соблюдаются ли нормативы сверхурочного времени, установленные местным законодательством?
Соответствует ли продолжительность сверхурочного времени стандартам MOT?
Имеется ли на предприятии разрешение на сверхурочную работу?
Имеет ли разрешение на сверхурочную работу законную силу?
Соблюдает ли предприятие условия, установленные в исключительном разрешении на сверхурочную работу (если таковые имеются)?
Имеют ли сотрудники перерывы в течение рабочего дня в соответствии с местным законодательством?
Предоставляется ли сотрудникам как минимум 1 выходной день (24 непрерывных часа) в 7-дневный период?

Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS

Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?
Does the facility maintain payroll records?
Are payroll records maintained in accordance with local law?
Is the payment method in accordance with local law?
Is the time and frequency of payment in accordance with local law?
If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?
Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?
Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?
Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?
Are workers paid for "down time" in accordance with local law?
Does the facility use piece rate workers?
Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?
Is overtime paid?
Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?
Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?



Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?
Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

Глава 7: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СОЦПАКЕТ
Гарантирован ли сотрудникам установленный законом минимальный размер оплаты труда?
Ведутся ли на объекте инфраструктуры платежные ведомости?
Платежные ведомости сотрудников ведутся в соответствии с местным законодательством?
Соответствует ли способ оплаты местному законодательству?
Соответствует ли время и периодичность оплаты местному законодательству?
Соответствует ли заработная плата стажеров/практикантов местному законодательству?
Соответствует ли заработная плата новых сотрудников в течение испытательного срока местному законодательству?
Предоставляет ли объект инфраструктуры сотрудникам (всем работникам, включая подрядчиков) понятные платежные ведомости, которые включают в себя как минимум отработанные нормативные и сверхурочные часы, оплату за нормативное и сверхурочное время и вычеты в соответствии с местным законодательством?
Оплачивается ли сотрудникам период нетрудоспособности в соответствии с местным законодательством?
Ведутся ли на объекте инфраструктуры ведомости о сдельной оплате, если предусмотрена сдельная оплата?
Оплачивается ли сверхурочное время?
Оплачивается ли сверхурочное время по установленной законом ставке надбавки?
Оплачивается ли сверхурочная работа работникам со сдельной оплатой и сотрудникам или подрядчикам выявленной классификации?



Оплачивается ли сверхурочная работа работникам со сдельной оплатой и сотрудникам или подрядчикам выявленной классификации по установленной законом ставке надбавки?
Предусмотрен ли сотрудникам соцпакет (например, декретный отпуск, ежегодный отпуск) в соответствии с местным законодательством?
Предусмотрено ли работникам положенное законом социальное страхование?
Могут ли работники получить от объекта инфраструктуры выплаты предусмотренного законом социального страхования (с помощью общедоступной или частной системы)?
Оплачиваются ли официальные праздники в соответствии с местным законодательством?
Оплачивается ли декретный отпуск в соответствии с местным законодательством?
Получаются ли сотрудники дополнительные вознаграждения (например, премии, льготы, пособия) в соответствии с местным законодательством?
Вычеты выполняются в соответствии с местным законодательством?

Chapter 8: HEALTH AND SAFETY
Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?
Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?
Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?
Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?
Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?
Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?
Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?
Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?
Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?
Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?
Does the Health and Safety Committee meet periodically?
Are Health and Safety Committee meetings documented?



Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?
Does the facility conduct health and safety training for new workers?
Does the facility conduct health and safety training for existing workers?
Are health and safety trainings documented?
Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?
Does the facility have trained fire team?
Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?
Does the facility report workplace accidents to local authorities?
Does the facility post emergency contact information on every floor?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?
Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths ?
Are emergency exit paths designated with visible path markings ?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?



Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?
If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?
If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?
If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?



If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?
Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?
Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?
Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?



Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?
Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a child care room for workers?

Глава 8: ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ
Имеет ли предприятие действующие документы, подтверждающие безопасность здания, оформленные местными органами власти?
Имеет ли предприятие подтверждение пожарной безопасности, оформленное местными органами власти?
Соответствует ли здание предприятия своему официальному назначению?
Соответствует ли количество этажей в здании разрешенному, указанному в плане здания?
Имеет ли предприятие документальное подтверждение проверки безопасности здания и оборудования, оформленное третьей стороной (государственной и (или) частной организацией)?
Проводит ли предприятие оценку риска по безопасности (в том числе пожарной) не менее одного раза в год?
Выполняет ли предприятие действия по предупреждению/ снижению рисков в отношении безопасности?
Имеется ли на предприятии комитет по охране труда и безопасности, ответственный за безопасность оборудования, средства индивидуальной защиты (СИЗ), опасные,



воспламеняющиеся и горючие материалы, пожарную безопасность?
Входят ли в состав комитета по охране труда и безопасности представители руководства и работников?
Проводит ли комитет по охране труда и безопасности периодические заседания?
Ведется ли протокол заседаний комитета по охране труда и технике безопасности?
Проводятся ли на предприятии внутренние проверки/аудиты по охране труда и технике безопасности?
Проводится ли на предприятии инструктаж по охране труда и технике безопасности для новых сотрудников?
Проводится ли на предприятии инструктаж по охране труда и технике безопасности для текущих сотрудников?
Ведется ли учет проведения инструктажей по охране труда и по технике безопасности?
Включает ли в себя инструктаж по охране труда и технике безопасности, как минимум: общую безопасность на рабочем месте, процедуры по эвакуации при пожаре, порядок использования оборудования и станков, порядок обращения с опасными, воспламеняющимися и горючими материалами (если применимо), использование СИЗ и меры по предотвращению несчастных случаев?
Имеется ли на предприятии обученная команда / ответственный за пожарную безопасность?
Обучен ли персонал, как минимум: уведомлению сотрудников о возникновении пожара или аварийной ситуации, уведомлению о возникновении пожара или аварийной ситуации местных органов власти, использованию огнетушителей, процедурам по эвакуации и оказанию первой помощи?
Проводятся ли на предприятии регулярные пожарные учения (если не установлено законодательно, не менее одного раза в год) для всех этажей и смен?
Указаны ли в ведомости по пожарным учениям, как минимум: дата, была ли тренировка анонсирована, количество участников и время, потребовавшееся для эвакуации? Требуемый формат даты: ДД/ММ/ГГГГ
Фиксируются ли факты возникновения и причины несчастных случаев на предприятии?
Сообщает ли предприятия данные о несчастных случаях местным органам власти?
Имеются ли на каждом этаже предприятия указания с контактными данными для обращения в случае возникновения чрезвычайной ситуации?



Имеется ли на каждом этаже план эвакуации?
План эвакуации написан на языке, понятном всем сотрудникам?
Обеспечен ли доступ на предприятие пожарным и пожарным машинам?
Имеется ли на предприятии как минимум один дополнительный аварийный выход?
Аварийные входы расположены с каждой стороны рабочей зоны?
Если предприятие расположено выше первого этажа или занимает несколько этажей, предусмотрено ли не менее 2 лестниц, которые можно использовать в качестве аварийного выхода?
Имеют ли пути к аварийным выходам видимую маркировку?
Пути к аварийным выходам доступны и не загромождены?
Имеют ли аварийные выходы видимые обозначения?
Аварийные выходы не загромождены и открыты?
Соответствуют ли двери аварийных выходов местным законодательным требованиям?
Если двери аварийных выходов не соответствуют законодательным требованиям, предусмотрены ли на предприятии меры по обеспечению безопасности сотрудников и возможность покинуть предприятие при возникновении аварийной ситуации?
Соответствуют ли аварийные окна законодательным нормам?
Имеются ли на лестницах аварийного выхода поручни или ограждения?
Пути, выходы и лестницы аварийного выхода освещены?
Подключено ли аварийное освещение к дополнительному источнику питания?
Ведут ли аварийные пути к аварийным выходам из здания?
Место сбора и прохода людей не загромождены и находятся на расстоянии от здания предприятия?
Предусмотрена ли на предприятии пожарная сигнализация?
Если на предприятии предусмотрена ручная пожарная сигнализация, имеет ли она знаки обозначения или хорошо ли видна?
Если имеется ручная пожарная сигнализация, доступ к ней обеспечен?



Является ли пожарная сигнализация звуковой? Отличается ли звук от других сигналов (например, на обед/перерыв)?
Предусмотрен ли на предприятии предупреждающий световой сигнал в местах с повышенным уровнем шума?
Имеется ли огнетушитель на каждом этаже предприятия?
Имеются ли огнетушители на пути к аварийному выходу?
Огнетушители имеют обозначения, видны и доступны?
Отвечают ли огнетушители законодательным нормам?
Проводится ли регулярная проверка огнетушителей предприятием в соответствии с местным законодательством?
Проводится ли ежегодная проверка огнетушителей специализированными компаниями в соответствии с местным законодательством?
Если на предприятии дымовые детекторы или пожарные извещатели? Проводит ли предприятие их ежемесячную проверку?
Если на предприятии предусмотрены пожарный гидрант или система автоматического пожаротушения, выполняется ли их проверка, тестирование и обслуживание каждые три месяца (с подтверждением исправного рабочего состояния)?
Если на предприятии имеются пожарный гидрант, шланг или система автоматического пожаротушения, предусмотрены ли также резервуар с водой?
Защищены ли электрораспределительные щиты, провода и штепсельные розетки?
Нанесена ли маркировка на электрораспределительные щиты?
Проводится ли проверка электрораспределительных щитов, проводов и штепсельных розеток каждые шесть месяцев сертифицированными специалистами?
Если на предприятии или рядом с ним расположен генератор, находится ли он в закрытом помещении на расстоянии от рабочих областей, согласно законодательным нормам?
Предусмотрены ли защитные ограждения для производственного оборудования?
Производственное оборудование легко доступно и имеет кнопки аварийного выключения?
Опасные, воспламеняющиеся и горючие материалы хранятся на расстоянии от источников воспламенения?
Опасные, воспламеняющиеся и горючие материалы хранятся на расстоянии от производственной зоны?



Имеет ли предприятие паспорта безопасности (MSDS) материалов на языке, понятном сотрудникам?
Ознакомлены ли сотрудники, работающие с опасными, воспламеняющимися и горючими материалами, с паспортами безопасности материалов?
Предусмотрена ли маркировка материалов, хранящихся в контейнерах?
Ведется ли на предприятии учет используемых и хранящихся химических веществ?
Ведется ли на предприятии учет видов и количества образуемых отходов?
Отделяются ли на предприятии опасные отходы от неопасных?
Предусмотрена ли процедура по управлению отходами в соответствии с местным законодательством?
Гарантирует ли предприятие, что персонал, работающий с отходами, прошел необходимую подготовку по управлению отходами (сортировке, хранению, маркировке и утилизации)?
Если используются опасные, воспламеняющиеся и горючие материалы, предусмотрены ли условия для промывки глаз? Доступ к ним не ограничен?
Имеются ли условия (подключение к системе водоснабжения) для промывки глаз в пределах 6 метров от области хранения химических веществ?
Предоставлен ли сотрудникам свободный доступ к средствам индивидуальной защиты (СИЗ), если это необходимо?
Требует ли руководство предприятия от сотрудников использовать средства индивидуальной защиты (СИЗ)?
Имеют ли сотрудники доступ к отдельным для мужчин и женщин, чистым и закрытым санузлам?
Есть ли мыло во всех санузлах?
Есть ли умывальники с проточной водой во всех санузлах?
Имеют ли сотрудники доступ к питьевой воде?
Если на предприятии есть место для приготовления, приема пищи или столовая для сотрудников, обеспечена ли чистота?
Имеется ли медицинская аптечка в каждой рабочей зоне?
Предоставляется ли сотрудникам комната для детей на территории предприятия?

Dormitories



What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?



Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Is there a first aid kit available at the dormitory?

Общежития
Каковы общие условия в общежитии?
Комнаты / спальные помещения разделены по гендерному признаку?
Имеют ли сотрудники доступ к отдельным, чистым и закрытым санузлам в общежитии?
Имеют ли сотрудники доступ к отдельным и закрытым душевым в общежитии?
Имеют ли сотрудники доступ к питьевой воде в общежитии?
Могут ли сотрудники заходить в общежитие и выходить из него в любое время?
Проводятся ли ежегодные пожарные учения на всех этажах общежития?
Указаны ли в журналах учета пожарных учений, как минимум: дата, анонсированность, количество участников и время, потребовавшееся для эвакуации?
Общежитие расположено за пределами производственного здания / склада?
Общежитие расположено не рядом с помещением для хранения опасных материалов или производственным помещением?
Есть ли на каждом этаже общежития план эвакуации?
Имеется ли на каждом этаже общежития, как минимум, один дополнительный аварийный выход?
Аварийные входы расположены с каждой стороны общежития?
Пути к аварийным выходам доступны и не загромождены?
Имеют ли аварийные выходы видимые обозначения?
Аварийные выходы не загромождены и открыты?
Соответствуют ли двери аварийных выходов законодательным требованиям?
Являются ли двери аварийного выхода распашными?



Соответствуют ли окна аварийного выхода законодательным требованиям ?
Имеются ли на лестницах аварийного выхода поручни или ограждения?
Пути, выходы и лестницы аварийного выхода освещены?
Ведут ли аварийные пути к аварийным выходам и из здания?
Место сбора или пути вывода людей не загромождены и находятся на расстоянии от здания?
Предусмотрена ли в общежитии пожарная сигнализация?
Если в общежитии предусмотрена ручная пожарная сигнализация, имеет ли она обозначения или хорошо ли видна возле выходов, не загорожена и является звуковой?
Имеются ли огнетушители на каждом этаже общежития?
Имеются ли огнетушители на пути к аварийному выходу?
Огнетушители доступны?
Выполняется ли ежемесячная проверка огнетушителей предприятием?
Проводится ли ежегодная проверка огнетушителей специализированными компаниями?
Имеется ли в общежитии медицинская аптечка?



Руководство для предприятий
Социальные стандарты ICS



<http://www.ics-asso.org/>