

# Bettercoal 2.0 Руководство к Кодексу

Январь 2021



Working towards a  
global *responsible* coal  
supply chain

## Руководство к Кодексу Bettercoal 2.0

Дата Январь 2021

**Фото на обложке**  
Shutterstock

### Общие вопросы

Компания Bettercoal будет рада Вашим вопросам и отзывам к настоящему Кодексу:

Электронная почта: [info@bettercoal.org](mailto:info@bettercoal.org)

Веб-сайт: [www.bettercoal.org](http://www.bettercoal.org)

### Отказ от ответственности

*Настоящий документ не заменяет собой и не противоречит требованиям Устава Bettercoal или любых действующих национальных, государственных или местных законов, нормативно-правовых актов или других требований, относящихся к включенным в настоящий документ вопросам, и не изменяет их каким-либо иным образом. Настоящий документ содержит исключительно указания общего характера и не должен рассматриваться как полное и авторитетное заявление в отношении его содержания. Документы Bettercoal периодически обновляются, и издание, размещенное на веб-сайте Bettercoal, отменяет все предыдущие издания.*



# Содержание

<u>01 ВВЕДЕНИЕ</u>	05
<u>02 КОДЕКС</u>	09
<u>ПРИНЦИП 01 ДЕЛОВАЯ ЭТИКА</u>	11
<u>Соблюдение требований закона (Положение 1.1)</u>	13
<u>Борьба с коррупцией и отмыванием денег (Положения 1.2–1.3)</u>	17
<u>Механизм информирования о фактах незаконной деятельности (Положение 1.4)</u>	24
<u>ПРИНЦИП 02 ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ</u>	28
<u>Системы управления (Положения 2.1–2.2)</u>	30
<u>Оценка риска и воздействия (Положения 2.3–2.7)</u>	37
<u>Деловые партнеры (Положения 2.8–2.12)</u>	50
<u>ПРИНЦИП 03 ПРОЗРАЧНОСТЬ</u>	59
<u>Отчетность по устойчивому развитию (Положение 3.1)</u>	61
<u>Форма собственности компании и прозрачность денежных расчетов (Положения 3.2–3.3)</u>	66
<u>ПРИНЦИП 04 ЗАКРЫТИЕ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ И РЕКУЛЬТИВАЦИЯ</u>	71
<u>ПРИНЦИП 05 ПРАВА ЧЕЛОВЕКА</u>	89
<u>Обязательство проводить комплексную проверку соблюдения прав человека (Положения 5.1–5.2)</u>	91
<u>Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни (Положения 5.3–5.5)</u>	104
<u>Права женщин (Положение 5.6)</u>	117
<u>Полномочия сотрудников служб безопасности (Положения 5.7–5.10)</u>	124
<u>Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска (Положения 5.11–5.15)</u>	134
<u>ПРИНЦИП 06 ТРУДОВЫЕ ПРАВА</u>	146
<u>Условия занятости (Положения 6.1–6.4)</u>	148
<u>Детский труд (Положения 6.5–6.7)</u>	157
<u>Принудительный труд (Положение 6.8)</u>	164
<u>Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров (Положения 6.9–6.12)</u>	171
<u>Недопущение дискриминации (Положение 6.13)</u>	180
<u>Дисциплинарные меры и домогательство (Положения 6.14–6.15)</u>	186
<u>Рабочее время (Положения 6.16–6.20)</u>	193
<u>Вознаграждение (Положения 6.21–6.25)</u>	204
<u>Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников (Положения 6.26–6.27)</u>	214
<u>ПРИНЦИП 07 ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ОТ И ПБ)</u>	220
<u>Системы управления (Положение 7.1)</u>	222
<u>Опасные и вредные производственные факторы (Положения 7.2–7.12)</u>	227
<u>Готовность к чрезвычайным ситуациям (Положения 7.13–7.15)</u>	247
<u>Обучение и ознакомление с требованиями по охране труда и промышленной безопасности (Положения 7.16–7.18)</u>	256

<u>Отчетность по авариям и инцидентам (Положения 7.19–7.20)</u>	264
<u>Здоровье и благополучие работников (Положения 7.21–7.26)</u>	270
<u>Жилищные условия работников (Положение 7.27)</u>	285
<b><u>ПРИНЦИП 08 СООБЩЕСТВА И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ</u></b>	290
<u>Взаимодействие с заинтересованными сторонами (Положения 8.1–8.5)</u>	293
<u>Переселение (Положения 8.6–8.8)</u>	304
<u>Охрана здоровья и обеспечение безопасности сообщества (Положения 8.9–8.10)</u>	312
<u>Устойчивое развитие (Положения 8.11–8.15)</u>	320
<u>Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне (Положения 8.16–8.18)</u>	332
<u>Культурное наследие (Положение 8.19)</u>	339
<b><u>ПРИНЦИП 09 УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ</u></b>	345
<u>Оценка водных ресурсов (Положения 9.1–9.2)</u>	348
<u>Управление водными ресурсами (Положения 9.3–9.6)</u>	354
<b><u>ПРИНЦИП 10 УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ И ОТХОДАМИ</u></b>	366
<u>Оценка выбросов и отходов (Положение 10.1)</u>	369
<u>Управление выбросами и отходами (Положения 10.2–10.10)</u>	374
<u>Управление отходами (Положения 10.11–10.13)</u>	391
<b><u>ПРИНЦИП 11 ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ПГ)</u></b>	397
<u>Оценка выбросов парниковых газов (Положение 11.1)</u>	400
<u>Управление выбросами парниковых газов (Положение 11.2)</u>	404
<b><u>ПРИНЦИП 12 СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЕ</u></b>	409
<u>Оценка биоразнообразия и землепользования (Положение 12.1)</u>	412
<u>Управление биоразнообразием и землепользованием (Положения 12.2–12.3)</u>	417
<u>Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения (Положения 12.4–12.8)</u>	425
<u>Чужеродные инвазивные виды (Положения 12.9–12.10)</u>	434
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ А: Список аббревиатур и сокращений</u></b>	440
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ В: Декларация / Конвенция / Договор / Международный стандарт</u></b>	441
<b><u>ПРИЛОЖЕНИЕ С: Словарь терминов</u></b>	443



# 01 Введение

## СПРАВКА

Bettercoal — глобальная некоммерческая организация, основанная на членстве, созданная для содействия непрерывному совершенствованию показателей устойчивого развития в горнодобывающей промышленности. Bettercoal стремится построить систему поставок угля, которая обеспечивает бережное отношение к окружающей среде, соблюдение прав человека, а также способствует повышению уровня жизни работников и местного населения.

## ЦЕЛЬ

Руководство к Кодексу Bettercoal 2.0 прилагается к Кодексу Bettercoal 2.0 и разработано для того, чтобы помочь поставщикам Bettercoal (далее — «компания») и аудиторам Bettercoal понять и истолковать требования Кодекса Bettercoal 2.0, шаги, необходимые для его внедрения, а также обеспечить единообразие подхода к оценке на разных объектах.

## ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее руководство предназначено для любой компании, проходящей аудит в соответствии с Кодексом Bettercoal 2.0. Настоящий документ рассматривает каждое из 144 положений 12 принципов Кодекса Bettercoal и содержит руководящие указания в отношении каждого из них, а также пояснения в отношении самих требований и того, как именно группа аудиторов определяет уровень соответствия тому или иному положению, наряду с пояснениями в отношении методов проверки.

Структурно каждый принцип представлен следующим образом:

1. Вводные сведения о принципе.
2. Вводные сведения о категории принципа (подзаголовки).
3. Положения в рамках категории с пояснением и указаниями к каждому положению о том, как именно аудитор определяет результаты деятельности согласно данному положению («определение уровня соответствия»).
4. Методы проверки, относящиеся к категории, с указаниями о том, как группа аудиторов подтверждает результаты определения уровня соответствия в рамках данного положения, включая метод сбора данных, примеры и виды доказательств и сведений, собранных в ходе оценки объектов.
5. Ссылка на другие принципы и положения Кодекса, относящиеся к данной категории.
6. Дополнительная информация по категории в целом, содержащая актуальные и полезные справочные материалы с веб-ссылками.

## МЕТОДОЛОГИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

Результаты деятельности компании на основании Кодекса Bettercoal 2.0 оцениваются согласно уровню соответствия каждому из положений Кодекса следующим образом:

### *Соответствует:*

- > Компания разработала, документально оформила и в полном объеме внедрила систему (в том числе политику, процессы и процедуры), необходимую для соответствия указанным в настоящем Положении ожиданиям Кодекса Bettercoal.
- > В случаях, когда требования Положения включают осуществление определенных действий (например, обмен информацией и общественное одобрение, оценка рисков и воздействия, взаимодействие с заинтересованными сторонами и т. д.), компания может предоставить доказательства того, что такая деятельность осуществляется в соответствии со всеми требованиями, указанными в Положении.

- > Система компании охватывает 100 % работников / деловых партнеров / заинтересованных сторон / деятельности в рамках данного Положения.
- > В тех случаях, когда Положение включает несколько подтребований, все подтребования выполняются. Пример см. в Положении 6.3 «Условия занятости».
- > Замечаний не выявлено.

***В основном соответствует:***

- > Компания разработала систему (в том числе политику, процессы и процедуры), необходимую для соответствия указанным в настоящем Положении ожиданиям Кодекса Bettercoal. Система достаточно развита или требует лишь незначительных усовершенствований, однако ее внедрение завершено не в полном объеме.
- > Система компании охватывает не менее 75 % работников / деловых партнеров / заинтересованных сторон / деятельности в рамках данного Положения.
  - > Пример — Положение 1.4 «Механизмы информирования о фактах незаконной деятельности»: для получения компанией оценки «В основном соответствует» не менее 75 % опрошенных работников и других заинтересованных сторон должны быть осведомлены о механизме информирования о фактах незаконной деятельности и о защите лиц, сообщивших о нарушениях.
- > В случаях, когда требования Положения включают осуществление определенных действий (например, обмен информацией и общественное одобрение, оценка рисков и воздействия, взаимодействие с заинтересованными сторонами и т. д.), в ходе внедрения отмечаются отдельные пробелы или несоответствия, не носящие систематического характера.
- > В тех случаях, когда Положение включает несколько подтребований, большая их часть выполняется.

***Частично соответствует:***

- > Компания разработала систему (в том числе политику, процессы и процедуры), необходимую для соответствия указанным в настоящем Положении ожиданиям Кодекса Bettercoal. Однако внедрение системы еще не началось или не завершено. В частности, степень внедрения системы позволяет охватить менее 75 % работников / деловых партнеров / заинтересованных сторон / деятельности в рамках данного Положения.
- > Компания находится в процессе разработки системы, но разработка еще не завершена, система недостаточно развита и требует значительных улучшений.
- > В случаях, когда требования Положения включают осуществление определенных действий (например, обмен информацией и общественное одобрение, оценка рисков и воздействия, взаимодействие с заинтересованными сторонами и т. д.), в ходе внедрения выявляются систематические пробелы или несоответствия.
- > В тех случаях, когда Положение включает несколько подтребований, большая их часть не выполняется.

***Не соответствует:***

- > Компания не приступила к разработке системы (в том числе политики, процессов и процедур), необходимой для соответствия указанным в настоящем Положении ожиданиям Кодекса Bettercoal.
- > В случаях, когда требования Положения включают осуществление определенных действий (например, обмен информацией и общественное одобрение, оценка рисков и воздействия, взаимодействие с заинтересованными сторонами и т. д.), компания не может предоставить доказательства того, что такая деятельность осуществляется.

Для всех положений предусмотрено три или четыре варианта определения уровня соответствия, за исключением Положения 8.18, для которого предусмотрено только два варианта.

## НЕПРИМЕНИМОСТЬ

Некоторые положения Кодекса могут быть не применимы к компании. Компании необходимо представить убедительные и поддающиеся проверке доводы в поддержку заключения о том, что данное Положение является неприменимым. Примеры «неприменимости», принятые в ассоциации Bettercoal, включают:

- > Случаи, когда то или иное Положение применяется к компаниям в зависимости от результатов применения предшествующих ему Положений. Например, Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска» не применяется к компаниям, которые не выявили признаков потенциальных или фактических рисков в соответствии с Положением 5.12.
- > Случаи, когда компания не намерена выполнять определенные действия. Например, Положении 6.3 «Условия занятости» не распространяется на компании, которые не намерены проводить массовые увольнения.
- > Случаи, когда компания, в которой проводится аудит, является действующим горнодобывающим предприятием. Например, не применяются требования Положения 8.4 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», связанные с привлечением заинтересованных сторон до или в ходе этапа проектирования отработки месторождения.
- > Случаи, когда компания уже находится на стадии завершения жизненного цикла угледобывающего предприятия. Например, Положение 8.13 «Устойчивое развитие» требует от компаний, которые еще не достигли стадии закрытия, содействовать трудоустройству местного населения.

## МЕТОДОЛОГИЯ ПРОВЕРКИ СООТВЕТСТВИЯ

Проверка соответствия компании требованиям каждого Положения осуществляется посредством анализа документов, собеседований с руководством компании, штатными и работающими по контракту работниками и другими заинтересованными сторонами, а также наблюдения, в зависимости от обстоятельств. Для каждого подраздела или категории в Руководстве указывается надлежащая методология проверки соответствия.

Доказательства собираются и проверяются на соответствие на выборочной основе. В том числе проводится сбор доказательств, необходимых для присвоения оценки «В основном соответствует» или «Частично соответствует». Например, соответствие Положение 1.4 «Механизмы информирования о фактах незаконной деятельности» будет проверяться путем подтверждения того, что не менее 75 % выборочно опрошенных сотрудников компании и других заинтересованных сторон осведомлены о механизме информирования, для присвоения компании оценки «В основном соответствует».

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

## ПРИСВОЕНИЕ ОЦЕНОК

Результаты соответствия деятельности компании Кодексу Bettercoal оцениваются согласно определению уровня соответствия для каждого Положения. Более подробная информация отражена в Руководстве Bettercoal по аудиту.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА

Ввиду значительного объема и детализации настоящего документа рекомендуем пользователям обращаться к странице содержания и использовать функцию поиска **Ctrl+F**, чтобы найти необходимый принцип, категорию или положение.



02

Кодекс

Кодекс Bettercoal 2.0 в общей сложности содержит 12 принципов, которые можно разделить на три основные группы: управление, социальная ответственность и защита окружающей среды. Каждый принцип состоит из пронумерованных положений (всего 144), сгруппированных по подзаголовкам, называемым «категориями».

Принципы представлены на Рисунке 2. Деление на соответствующие категории и уровни положений представлены ниже.

## УПРАВЛЕНИЕ



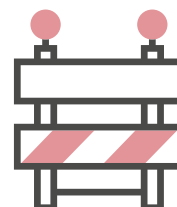
**ПРИНЦИП 1**  
Деловая этика



**ПРИНЦИП 2**  
Политика и система управления

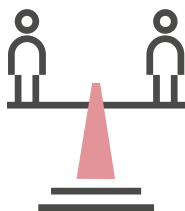


**ПРИНЦИП 3**  
Прозрачность

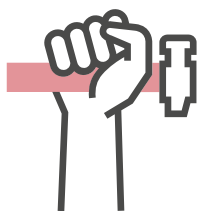


**ПРИНЦИП 4**  
Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация

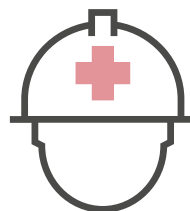
## СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



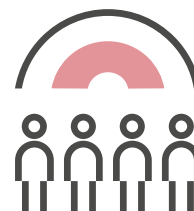
**ПРИНЦИП 5**  
Права человека



**ПРИНЦИП 6**  
Трудовые права

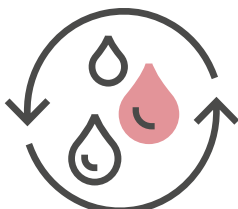


**ПРИНЦИП 7**  
Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)

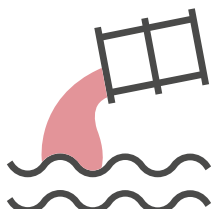


**ПРИНЦИП 8**  
Сообщества и заинтересованные стороны

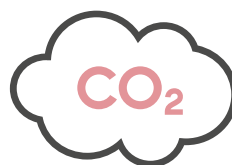
## ЗАЩИТА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ



**ПРИНЦИП 9**  
Управление водными ресурсами



**ПРИНЦИП 10**  
Управление выбросами и отходами



**ПРИНЦИП 11**  
Выбросы парниковых газов



**ПРИНЦИП 12**  
Сохранение биоразнообразия и землепользование

Рисунок 2: Принципы Bettercoal

# 01

---

## ДЕЛОВАЯ ЭТИКА

Компании ведут свою деятельность, следуя принципам деловой этики и соблюдая нормативно-правовые требования.



# Введение

*Этика* обычно определяется как действие в соответствии с собственными ценностями и нравственными ориентирами, или, в более широком смысле, «совершение правильных поступков, потому что так правильно». *Деловая этика* ставится под угрозу, если деятельность компаний нарушает местное, национальное или международное законодательство, включая, в числе прочего, законы и нормативные акты антимонопольного характера / по защите конкуренции, по борьбе с коррупцией, отмыванием денег, финансированием терроризма, касающиеся санкций и экспортного контроля, мошенничества, ценных бумаг и финансов, налогообложения, защиты данных и частной жизни, интеллектуальной собственности, производственных отношений, труда, безопасности на рабочем месте, прав человека, безопасности продукции / услуг и охраны окружающей среды.

В деловой сфере как руководство, так и работники ежедневно сталкиваются с необходимостью выбора или решением задач, требующих соблюдения этики. Решения, принятые на основе принципов этики, находят свое отражение в том, как руководство и работники реагируют на выявление нарушений или несоблюдение требований. Хотя выбор, связанный с трудовой деятельностью, зачастую требует личного суждения и может быть обусловлен различными культурными взглядами и личными ценностями, компании должны играть определенную роль в обеспечении осведомленности всех работников об общих корпоративных ценностях и принципах и наличии инструментов, необходимых работникам для поиска ключевых решений и выбора оптимального курса действий.

Деловая этика — основа любого устойчивого бизнеса. Как правило, *компания*, действующая в соответствии с принципами этики, выигрывает благодаря укреплению репутации и доверия заинтересованных сторон, удовлетворенности работников и клиентов, а также более четкому курсу на будущее. Если компания способна развивать культуру этики, это позволит работникам принимать оптимальные решения с учетом долгосрочных интересов компаний и клиентов, а также стремиться к сотрудничеству и командной работе вместо дорогостоящих споров.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно соблюдения деловой этики отражены в следующих Положениях:

- › [Соблюдение требований закона \(Положение 1.1\)](#)
- › [Борьба с коррупцией и отмыванием денег \(Положения 1.2–1.3\)](#)
- › [Механизм информирования о фактах незаконной деятельности \(Положение 1.4\)](#)





# Соблюдение требований закона (Положение 1.1)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Верховенство закона является ключевым фактором, способствующим развитию бизнеса. Закон служит нормой поведения для граждан, правительства и бизнеса. Там, где установлено верховенство закона, компании могут уверенно инвестировать в будущее. Именно по этой причине *соблюдение* требований закона является одним из основных элементов обеспечения деловой этики.

Несоблюдение требований закона может не только нанести вред обществу, но и привести к ряду негативных последствий для компаний, включая финансовые санкции или штрафы, гражданскую или уголовную ответственность, дисквалификацию руководителей или отзыв лицензии на ведение деятельности.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 1.1** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям [Положений 2.1](#) и [2.2](#) настоящего Кодекса, с целью обеспечения осведомленности о применимых стандартах, законодательных и нормативных требованиях, а также обеспечивают их исполнение.

### Значение

Компании должны обеспечить соблюдение *всех применимых законов* и нормативных актов, в перечень которых входят:

- > международные декларации, конвенции и соглашения, в частности перечисленные в Приложении В;
- > национальные, территориальные, региональные и местные нормативные акты;
- > решения, указания, постановления или толкования, вынесенные соответствующими судами и трибуналами.

*Список ключевых международных деклараций, конвенций, соглашений и стандартов, связанных с Принципами Кодекса Bettercoal, приведен в [Приложении В](#).*

В зависимости от типа компании и юрисдикции действующие национальные, территориальные, региональные и местные законодательные акты могут варьироваться. Компаниям важно внедрить систему отслеживания законов и нормативных актов, действующих во всех областях их деятельности, и быть в курсе возможных изменений законодательства.

Компании должны продемонстрировать осведомленность и понимание законов и нормативных актов, применимых ко всем областям их деятельности. В компаниях должна быть внедрена система (см. [Положения 2.1](#) и [2.2 «Системы управления»](#)) для выявления, мониторинга и регулярного анализа действующих законов и нормативных актов, мониторинга правовых изменений, выявления развивающихся областей правового риска, их актуальности для компаний и потенциального воздействия на деятельность компаний.

Соблюдение определенных законов и нормативных актов, связанных с принципами Кодекса Bettercoal, регулируется соответствующими положениями (см. Раздел IV Ссылки на другие принципы и положения). Например, соблюдение компанией требований законодательства, касающихся рабочего времени, регулируется Положениями 6.16–6.20 «Рабочее время».

В целях выявления, мониторинга и регулярного анализа действующих законов и нормативных актов компаниям следует вести реестр соблюдения требований законодательства, в который заносится основная информация о действующих на данный период времени законах и нормативных актах. Для этого компании могут обращаться к внешним источникам, включая, в числе прочего, подписку на юридические базы данных, информационные бюллетени и журналы. В случае необходимости компаниям следует обращаться за юридической консультацией к консультантам и юристам.

Соблюдение закона достигается совместными усилиями. Чтобы обеспечить соблюдение всех применимых требований закона, компаниям следует повышать осведомленность и четко доносить до своих работников их обязанности.

В случаях выявления потенциальных несоответствий компании должны принимать меры по их устранению и вести учет предпринятых действий.

В некоторых случаях действующие национальные или региональные правовые требования могут отличаться от требований Кодекса Bettercoal. В таких случаях компаниям следует соблюдать требования, которые являются более строгими. В случаях, когда применение правовых требований допускает различные толкования, компаниям необходимо направить и (или) представить аудиторам Bettercoal любые имеющиеся руководящие указания правительства или юридические заключения, используемые для толкования закона.

Компании также должны вести документальный учет всех необходимых разрешений и лицензий, сроков и требований к повторному их получению. В случаях, когда компания находится на стадии продления разрешения или лицензии, но процесс продления соответствующими органами еще не завершен, аудитор рассматривает документацию, предоставленную при подаче заявки, чтобы определить соответствие этому положению.

Помимо установленных законом требований, компании могут иметь дополнительные обязательства, в том числе в соответствии с:

- > договорами между компанией и государственными органами, клиентами, *подрядчиками*, неправительственными организациями или иными лицами;
- > добровольными стандартами;
- > отраслевыми ассоциациями;
- > собственными принципами компании.

Кроме того, компаниям необходимо вести финансовую отчетность, соответствующую национальным или международным стандартам бухгалтерского учета, которая достоверно и надлежащим образом отражает все деловые транзакции, если того требует действующее законодательство. Данная отчетность должна пройти независимую сертификацию и (или) аудиторскую проверку квалифицированным аудитором, назначенным объективно и без влияния.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему соответствия требованиям закона.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему соответствия требованиям закона, однако в ходе ее внедрения отмечаются единичные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.



### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему соответствия требованиям закона, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет действующей системы соответствия требованиям закона.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о соответствии требованиям закона оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме посредством проверки документации или в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана *непрерывного совершенствования*.

Положение	Метод проверки				
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования		
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии) Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
1.1	✓	✓	✓	✓	

### Виды и примеры доказательств

- > Юридический реестр действующих стандартов, законов и нормативно-правовых актов;
- > сравнительный анализ национальных и международных законов;
- > реестр необходимых лицензий, разрешений и сертификатов с указанием статуса соответствия каждого документа;
- > процедуры, определяющие роли, обязанности и процессы для проведения регулярной оценки соответствия действующим нормам, законам и нормативным правовым актам в рамках правовой системы и (или) соответствующих систем управления (например, природоохранной системы для соблюдения требований по охране окружающей среды);
- > подписки на источники актуальной информации в области права;
- > квалификация и должностные инструкции уполномоченных работников отдела соответствия правовым требованиям;
- > наличие контракта с внешним консультантом по правовым вопросам;
- > аудит соблюдения требований закона;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > размещение корпоративного или гарантийного отчета, в том числе отчета об обеспечении управленческого подхода в области соответствия, на общедоступном веб-сайте, в годовом отчете или корпоративном отчете об устойчивом развитии.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о процедурах компании по соблюдению закона;
- > местонахождение официального реестра или хранилища действующих норм, законов и нормативно-правовых актов;
- > назначение применимых стандартов, законов и нормативно-правовых актов;
- > порядок обновления реестра или хранилища действующих норм, законов и нормативно-правовых актов;
- > наличие программы обучения в целях повышения осведомленности о соблюдении закона и информирования работников о процедурах соблюдения требований закона.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > местонахождение официального реестра или хранилища действующих норм, законов и нормативно-правовых актов, касающихся их деятельности;
- > базовое понимание целей действующих норм, законов и нормативно-правовых актов, касающихся их деятельности;
- > прохождение ими обучения соблюдению требований закона и внедренным в компании процедурам соблюдения закона.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > размещение действующих норм, законов и нормативно-правовых актов в специально отведенных, хорошо заметных местах в соответствии с требованиями законодательства.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Компании должны обеспечить соответствие всем стандартам, законам и нормативно-правовым актам, действующим в отношении Принципов и Положений Кодекса Bettercoal.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международная организация труда, база данных NATLEX (доступ [по ссылке](#)). Законодательная база данных Международной организации труда (МОТ) по вопросам национальных законов в области труда, социального обеспечения и относящихся к ним прав человека в 196 странах и более чем 160 территориях и землях.





# Борьба с коррупцией и отмыванием денег (Положения 1.2–1.3)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Коррупция* — обобщающий термин, используемый для описания злоупотребления лицами вверенной им властью в личных целях. Коррупция может принимать различные формы, среди которых наиболее типичными являются *взятничество*, *выплаты за оказание содействия* и *шантаж*.

*Взятка* — ситуация, при которой одно лицо предлагает, обещает, передает неправомерное вознаграждение, например, деньги или ценности, государственному служащему, кандидату на политический пост, партии или другому должностному лицу, выполняющему общественные или юридические обязанности, или лицу, руководящему предприятием в частном секторе или являющемуся работником такого предприятия, независимо от должности; либо вымогает или принимает неправомерное вознаграждение от любого из указанных выше лиц.

*Выплаты за оказание содействия* — особый вид взятки, выраженный в форме *поощрительной* или неофициальной выплаты в целях обеспечения или ускорения выполнения плановых или необходимых действий, на которые плательщик имеет законное или иное право. Так, горнодобывающая компания может предложить взятку местным властям для получения лицензии на добычу полезных ископаемых, которая в противном случае могла бы быть выдана другой компании; или же горнодобывающая компания может предложить выплату вознаграждения местным властям за содействие в сокращении сроков формальных процедур, связанных с получением лицензии на добычу полезных ископаемых. В большинстве стран выплаты за оказание содействия считаются незаконными и караются законом.

Наконец, *шантаж* определяется как акт прямого или косвенного злоупотребления доступом к власти или знаниям для того, чтобы потребовать несанкционированного сотрудничества или компенсации в результате принуждения.

Зачастую проблема коррупции связывается с *отмыванием денег* — незаконным процессом сокрытия происхождения денег, полученных в результате преступной деятельности, путем проведения сложных банковских переводов или коммерческих транзакций для сокрытия происхождения средств.

Такая преступная деятельность наносит серьезный ущерб обществу, усугубляет экономическую отсталость и нестабильность, снижает базу государственных доходов, способствует нерациональному распределению ресурсов и подрывает демократию и верховенство закона. Как и любая незаконная деятельность, с точки зрения компании коррупция и отмывание денег представляют собой значительные правовые, репутационные и финансовые риски, приводящие к ухудшению деловых отношений, недоверию заинтересованных сторон компании, судебному преследованию и наложению штрафов.

Хотя коррупция может наблюдаться в любом секторе, добывающая промышленность особенно уязвима перед этой проблемой. Коррупция может иметь место на различных этапах цепочки принятия решений, начиная с распределения лицензий и контрактов на разведку и добычу и заканчивая распределением доходов и расходами в социальной и экономической сферах. Кроме того, стоит отметить, что неэффективное *государственное управление* и систематическая коррупция широко распространены во многих богатых природными ресурсами странах, где ведение горных работ может способствовать созданию поощрений в политической и частной сферах,

которые благоприятствуют вымогательству и корпоративному захвату, распространяющемуся за пределы горнодобывающего сектора.

Именно поэтому важно, чтобы компании принимали надлежащие меры для предотвращения и управления всеми рисками, связанными с коррупцией и отмыванием денег.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 1.2** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, с целью недопущения и предотвращения любых форм коррупции, в том числе взяточничества, вымогательства, выплат за оказание содействия и шантажа, а также отмывания денег работниками, подрядчиками и деловыми партнерами компаний.

### Значение

Для эффективного предотвращения и управления рисками, связанными с коррупцией и отмыванием денег, компании должны создать систему управления (см. Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»).

Приверженность принципам этики должна в первую очередь исходить от высшего руководства. Поэтому в рамках системы борьбы с коррупцией и отмыванием денег важно, чтобы компании приняли политику нетерпимости к подобной преступной деятельности и продемонстрировали свою приверженность данной политике через систему связей с общественностью, в том числе посредством опубликованной политики в области борьбы с коррупцией и отмыванием денег. Такая приверженность должна также найти отражение в словах и действиях руководства, например, в ходе заседаний, ключевых выступлений и собеседований.

Кроме того, для практического ежедневного применения программы по борьбе с коррупцией и отмыванием денег потребуется более детальная антикоррупционная политика, процедуры и практические меры. Примерами практических мер, которые могут принять компании, являются:

- > установление четких критериев и процедур утверждения предлагаемых и полученных подарков с учетом приемлемых пределов стоимости в соответствии со сложившимися местными особенностями подобных обменов;
- > установление четких критериев и порядка утверждения благотворительных пожертвований и политических взносов;
- > проведение проверок «Знай своего контрагента» (ЗСК) в отношении всех *деловых партнеров* (см. Положение 2.8 «Деловые партнеры») и принятие документированных критериев отбора агентов и подрядчиков.

Компаниям следует проводить *оценку рисков* для выявления сфер бизнеса и (или) должностей, которые подвержены более высокому риску взяточничества, в зависимости, например, от того, в состоянии ли они оказывать влияние или могут быть подвержены такому влиянию, от близости к так называемым *политически значимым лицам*, а также от географического положения. Следует внимательно контролировать сферы и должности, находящиеся в зоне риска.

Компаниям следует обеспечить четкое определение ролей и обязанностей руководителей и сотрудников, задействованных в системе. Кроме того, по меньшей мере, необходимо обеспечить обучение политике и процедурам в области борьбы с коррупцией и отмыванием денег для соответствующих сотрудников и подрядчиков, задействованных в системе, в отношении которых выявлен повышенный риск взяточничества.



В целях устранения выявленных рисков и повышения общей эффективности работы квалифицированные и независимые руководители должны регулярно пересматривать систему в тех ее областях, в которых могут быть выявлены пробелы.

Важным инструментом, который дает компании возможность выявлять риски коррупции и отмывания денег, является механизм информирования о фактах незаконной деятельности (см. Положение 1.4 «Механизмы информирования о фактах незаконной деятельности»).

Коррупция — сложное социальное, политическое и экономическое явление. Именно поэтому компаниям не следует предпринимать антикоррупционные меры только в рамках собственной внутренней деятельности. Напротив, компаниям следует бороться с коррупцией на системном уровне, выявляя коррупционные риски в своей системе поставок (например, риски взяточничества и шантажа), в рыночной среде (например, риски сговора) и в обществе, в котором они ведут свою деятельность, и предпринимая соответствующие меры. Компаниям рекомендуется содействовать добросовестному управлению, повышая общую осведомленность посредством образования и распространения принципов этики, а также, при возможности, путем сотрудничества с местными органами власти и другими заинтересованными сторонами, в том числе с некоммерческими организациями и гражданским обществом.

#### **БЛОК 1: КОНВЕНЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ООН) ПРОТИВ КОРРУПЦИИ\***

Конвенция ООН против коррупции является единственным универсальным юридически обязательным документом, предназначенным для предотвращения и борьбы с коррупцией, ратифицированным подавляющим большинством государств-членов Организации Объединенных Наций (на момент составления настоящего Руководства — август 2020 года — 187 участниками). Конвенция охватывает пять основных областей: предупредительные меры, криминализация и правоохранительная деятельность, международное сотрудничество, возвращение активов, а также техническая помощь и обмен данными. Ряд положений Конвенции, адресованных государствам, оказывают воздействие и на компании.

Предупредительные меры включают следующие инициативы, которые должны быть предприняты государствами для предупреждения коррупции в частном секторе:

- повышение прозрачности, в том числе раскрытие информации о лицах, управляющих корпоративными организациями;
- совершенствование стандартов бухгалтерского учета и аудита;
- введение гражданских, административных или уголовных санкций для компаний за совершение правонарушений;
- запрет вычета затрат, связанных с дачей взяток, при расчете налогооблагаемой базы;
- принятие мер, запрещающих организациям частного сектора вести неофициальную бухгалтерию, и т. д.

Конвенция подчеркивает возможности сотрудничества между органами власти и частным сектором, в том числе посредством информирования правительства о коррупции частными компаниями (см. Положение 1.3 «Борьба с коррупцией и отмыванием денег») и защиты лиц, сообщающих о нарушениях, свидетелей, специалистов и потерпевших.

Кроме того, Конвенцией определены конкретные меры по предотвращению отмывания денег и обязательства частного сектора по борьбе с этим явлением, в том числе путем раскрытия информации о фактических собственниках (бенефициарах) (см. Положение 3.2 «Форма собственности компании и прозрачность денежных расчетов»).

При выявлении случаев коррупции Конвенция требует от государств принятия мер, позволяющих привлекать компании к ответственности за участие в коррупционных преступлениях; в то же время она дает субъектам, понесшим ущерб, право требовать компенсации.

И наконец, Конвенцией предусмотрены меры по защите государственных закупок, требующие от государств внедрения систем государственных закупок, основанных на принципах прозрачности, конкуренции и объективных критериях принятия решений.

\*Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции – *На должном уровне: Бизнес и правительство против коррупции, Вена. Дата обращения к электронному ресурсу: август 2020 г.*, <[https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/Toolkit\\_of\\_Private\\_Sector\\_Outreach\\_Materials/Toolkit\\_of\\_Private\\_Sector\\_Outreach\\_Materials.pdf](https://www.unodc.org/documents/corruption/Publications/Toolkit_of_Private_Sector_Outreach_Materials/Toolkit_of_Private_Sector_Outreach_Materials.pdf)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмывания денег.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмывания денег, но в ходе внедрения системы отмечаются отдельные пробелы или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмывания денег, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку системы недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмывания денег, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет действующей системы недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмывания денег.

- 
- > **Положение 1.3** Компании открыто публикуют данные о мероприятиях, предпринятых для предотвращения любых форм коррупции, в том числе взяточничества, вымогательства, выплат за оказание содействия, шантажа и отмывания денег, и борьбы с ними.
- 

## Значение

Ключевую роль в борьбе с коррупцией и отмыванием денег играет корпоративная прозрачность, основанная на раскрытии информации или отчетности. Преимущества раскрытия информации о борьбе с коррупцией и отмыванием денег заключаются в следующем: во-первых, представление информации в структурированной форме и на общем языке для оценки, сравнения и совершенствования мер по борьбе с коррупцией и отмыванием денег; во-вторых, возможность удовлетворить растущий спрос заинтересованных сторон на отчетность по информации нефинансового характера, что способствует укреплению репутации и доверия заинтересованных сторон; в-третьих, вклад в укрепление внутренних систем путем повышения осведомленности сотрудников и обеспечения средств *контроля* и *дисциплины* для руководства; и, наконец, возможность для компаний обмениваться *передовым опытом* и учиться друг у друга.

Компаниям по-прежнему достаточно сложно представлять отчетность по вопросам коррупции и отмывания денег в силу их сложности и многогранности. Тем не менее, существуют шаги, которые могут быть предприняты компаниями для обеспечения большей прозрачности в данной области. При составлении отчетов по борьбе с коррупцией и отмыванием денег компаниям следует принимать во внимание следующие ключевые аспекты:

- > приверженность и политика: как именно компания соблюдает принцип абсолютной нетерпимости к коррупции и отмыванию денег;
- > внедрение: каким образом обязательства компании реализуются на практике через систему(-ы) по борьбе с коррупцией и отмыванием денег;
- > мониторинг: каким образом компания отслеживает прогресс и поддерживает процесс непрерывного совершенствования.



Для обеспечения достоверности и полноты публичной отчетности в компаниях должна быть внедрена система сбора, анализа, обобщения и представления соответствующей информации и данных (см. Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»).



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания открыто публикует информацию о мерах, принятых с целью недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмыwania денег.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему сбора информации о принятых мерах по недопущению и предотвращению любых форм коррупции и отмыwania денег, но раскрытие информации выполняется не в полном объеме.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему сбора информации о принятых мерах по недопущению и предотвращению любых форм коррупции и отмыwania денег, но раскрытие еще не ведется; или
- > находится в процессе разработки системы сбора информации о мерах, принятых для недопущения и предотвращения любых форм коррупции и отмыwania денег, для раскрытия данной информации, однако разработка системы еще не завершена.

### Не соответствует:

В компании отсутствует система сбора информации о принятых мерах по недопущению и предотвращению любых форм коррупции и отмыwania денег для раскрытия данной информации.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о борьбе с коррупцией оценивается посредством анализа документов и собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме посредством проверки документации или в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
1.2		✓	✓	✓		
1.3		✓	✓	✓		

## Виды и примеры доказательств

- > Политика в области борьбы с коррупцией и отмыванием денег на корпоративном уровне или на уровне объекта;
- > документация по системе управления борьбой с коррупцией и отмыванием денег, включающая процедуры информирования о случаях коррупции и подозрительных операциях;
- > выданный сторонней организацией сертификат или документация по валидации системы борьбы с коррупцией и отмыванием денег;
- > аудиторский отчет о внедрении системы борьбы с коррупцией и отмыванием денег на уровне объекта;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > квалификация и должностные инструкции руководства;
- > оценка коррупционных рисков;
- > реестр подарков;
- > реестр благотворительных пожертвований и политических взносов;
- > доказательства судебных дел и разрешения споров;
- > отчет о проверке на корпоративном уровне или на уровне объекта, включающий качественную и количественную отчетную информацию об антикоррупционной деятельности;
- > заявление на корпоративном уровне или на уровне объекта о членстве в признанной инициативе по борьбе с коррупцией и (или) отмыванием денег;
- > заявление на корпоративном уровне или на уровне объекта о соответствии руководящим принципам международной структуры по борьбе с коррупцией и (или) отмыванием денег, такой как Глобальный договор ООН.<sup>1</sup>

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике и процедурах компании по борьбе с коррупцией и отмыванием денег;
- > местонахождение официальных экземпляров политики и процедур в электронном виде;
- > порядок сообщения о случаях коррупции и отмывания денег и их расследования;
- > структуру подотчетности и обязанностей по внедрению и надзору за внедрением системы борьбы с коррупцией и отмыванием денег;
- > действующую учебную программу для повышения осведомленности о борьбе с коррупцией и отмыванием денег, а также для информирования работников о процедурах борьбы с коррупцией и отмыванием денег;
- > доказательства действий, предпринятых в целях расследования, а также, в соответствующих случаях, в целях управления рисками в области борьбы с коррупцией и отмыванием денег и рисками, связанными с сообщениями о нарушениях;
- > механизмы надзора, сдержек и противовесов, действующие для определенных работников, которые занимают связанные с высоким риском должности (например, работники, обладающие финансовыми полномочиями или взаимодействующие с государственными должностными лицами).

Работники (штатные и работающие по контракту) в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о политике и процедурах компании по борьбе с коррупцией и отмыванием денег;
- > местонахождение копии политики и процедур компании по борьбе с коррупцией и отмыванием денег;

1. Глобальный договор Организации Объединенных Наций, *Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Объединение бизнеса для создания лучшего мира* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: ноябрь 2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org>>.





- > пройденное обучение по вопросам борьбы с коррупцией и отмыванием денег, а также по процедурам компании по борьбе с коррупцией и отмыванием денег;
- > механизм подачи заявления или обвинения в коррупции или отмывании денег.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
2. Политика и система управления	2.1 и 2.2: Компаниям следует разработать системы по борьбе с коррупцией и отмыванием денег, соответствующие требованиям <u>Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
	2.9–2.10: Компаниям следует доводить до сведения деловых партнеров и требовать от них внедрения системы борьбы с коррупцией и отмыванием денег в соответствии с требованиями <u>Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
3. Прозрачность	3.1: При составлении отчетности о мерах по борьбе с коррупцией и отмыванием денег компаниям необходимо соблюдать требования <u>Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</u> .

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Transparency International, Комплекс бизнес-инструментов для противодействия коррупции (доступ [по ссылке](#)). Данный документ предоставляет основные ресурсы и инструменты для разработки антикоррупционной системы и становления борьбы с коррупцией как одного из ключевых компонентов бизнес-стратегии.
- > Transparency International, *Принципы противодействия взяточничеству в бизнесе* (доступ [по ссылке](#)). Основы для разработки компаниями комплексных программ по борьбе со взяточничеством.
- > Международная торговая палата, *Правила по борьбе с коррупцией* (доступ [по ссылке](#)). Инструмент саморегулирования для бизнеса и дорожная карта для органов власти в борьбе с шантажом и взяточничеством.
- > Глобальный договор ООН, Transparency International, *Руководство по отчетности по 10-му Принципу (противодействие коррупции)* (доступ [по ссылке](#)). Руководство, помогающее предприятиям отчитываться о своей антикоррупционной системе и предоставляющее полный набор показателей для отчетности.

# Механизм информирования о фактах незаконной деятельности (Положение 1.4)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Лица, сообщающие о нарушениях — лица, раскрывающие информацию, касающуюся данных или деятельности, которые считаются незаконными, неэтичными, свидетельствующими о некомпетентности, о недобросовестном или ненадлежащем поведении в компании. Например, сообщившее о нарушениях лицо может разоблачить нарушение компанией политики и правил компании, несоблюдение применимых законов и нормативных актов или случаи незаконной деятельности, такие как коррупция и отмывание денег.

Лица, сообщающие о нарушениях, играют ключевую роль в деятельности компании по обеспечению соблюдения законодательства, деловой этики и добросовестности. Выступая против таких нарушений, эти лица защищают интересы компании, предупреждая высшее руководство о потенциальных или фактических нарушениях, которые компания может расследовать и, где это уместно, устранить до обострения ситуации.

По этой причине компании должны предоставлять работникам (а также другим соответствующим заинтересованным сторонам) доступ к эффективному механизму информирования о фактах незаконной деятельности.

Зачастую раскрытие такого рода информации или действий может поставить работников в трудное положение, когда они вынуждены выбирать между правильным поступком и сохранением своего рабочего места. Компаниям следует принять все необходимые меры для обеспечения того, чтобы их механизм информирования гарантировал сообщившим о нарушениях лицам защиту от любого преследования, мести, гонений или дискриминации.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 1.4** Компании предоставляют своим работникам и представителям иных заинтересованных сторон доступ к эффективному механизму информирования о фактах незаконной деятельности, чтобы они могли сообщить о реальных или предполагаемых случаях злоупотреблений и неправомерных действий, несоблюдения техники безопасности, неэтичного, незаконного или ненадлежащего поведения. Компании обеспечивают надлежащую защиту лицам, сообщившим о нарушениях, в том числе обеспечивают их право на анонимность, и не допускают в какой бы то ни было форме притеснения, мести, гонений или дискриминации лиц, сообщивших о нарушениях.

### Значение

Компаниям следует предоставить работникам и другим соответствующим заинтересованным сторонам (таким как компании-подрядчики, компании-поставщики или поставщики услуг) доступ к механизму информирования о фактах незаконной деятельности. Механизм информирования о фактах незаконной деятельности — комплекс политик или процедур, предназначенных для

сбора, хранения и рассмотрения жалоб, поступивших от информаторов. Эффективность этого комплекса обеспечивается следующими тремя элементами:<sup>2</sup>

- › обеспечение доступных и надежных каналов информирования;
- › надежная защита от любых форм мести;
- › механизмы раскрытия информации, которые способствуют изменениям, устраняющим недостатки политики или процедур и предотвращающим будущие правонарушения.

Для этого компаниям следует применять системный подход к управлению (см. [Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#)).

Компаниям следует защищать лиц, сообщающих о нарушениях, от любых форм притеснения, запугивания, мести, гонений и дискриминации, которые, например, могут принимать форму увольнения, испытательного срока, карательных переводов, отказа в продвижении по службе, потери статуса и льгот, сокращения заработной платы и рабочего времени, изоляции, занесения в черный список и угроз совершения таких действий. Для защиты лиц, сообщающих о нарушениях, компаниям следует рассматривать любые из таких форм притеснения, мести, гонения и дискриминации как дисциплинарное явление, предусматривающее наказание вплоть до увольнения. Компаниям также следует учитывать право сообщивших о нарушениях лиц на конфиденциальность и предусмотреть возможность анонимного информирования.

Компаниям следует распространить защиту на лиц, которые могут непреднамеренно сообщить ошибочную информацию, чтобы не отпугивать лиц, которые добросовестно сообщают сведения, даже если они могут оказаться необоснованными. Вместо этого компаниям следует установить соответствующие санкции для лиц, которые сознательно сообщают ложные сведения.

В некоторых юрисдикциях компании могут быть обязаны соблюдать определенные законы и нормативные акты в отношении информирования, например, *закон Сарбейнса-Оксли* в Соединенных Штатах Америки и *Директиву ЕС о защите информаторов*, затрагивающую компании, штат которых насчитывает более 50 человек, во всех государствах — членах ЕС. Директива вступает в силу в 2021 году.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила эффективный механизм информирования для работников и других заинтересованных сторон, включая меры по защите лиц, сообщивших о нарушениях.

#### В основном соответствует:

Компания разработала механизм информирования для работников и других заинтересованных сторон, включая меры по защите лиц, сообщивших о нарушениях, но его внедрение завершено в неполном объеме (осведомлены не менее 75 % работников и других заинтересованных сторон).

#### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала механизм информирования для работников и других заинтересованных сторон, включая меры по защите лиц, сообщивших о нарушениях, но его внедрение еще не начато или завершено в неполном объеме (осведомлены менее 75 % работников и других заинтересованных сторон); или
- › ведет разработку механизма информирования, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет действующего механизма информирования.

2. Transparency International, *Внутренние механизмы информирования — Тематическое руководство*, Германия, июнь 2017 г. Дата обращения к электронному ресурсу: ноябрь 2020 г., <<https://knowledgehub.transparency.org/assets/uploads/kproducts/Whistleblowing-Topic-Guide.pdf>>



### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положения о механизме информирования о фактах незаконной деятельности оценивается посредством наблюдения, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками и руководством компании, а также с другими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется принятие мер по устранению нарушений, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
1.4	✓	✓	✓	✓	✓	✓

#### Виды и примеры доказательств

- Политика на корпоративном уровне или на уровне объекта, выражающая поддержку высшего руководства в отношении механизма информирования;
- документация по механизму информирования, включающая политику, процедуры и свидетельства процесса обработки жалоб;
- выданный сторонней организацией сертификат или документация по валидации механизма информирования;
- аудиторский отчет о внедрении механизма информирования на уровне объекта;
- подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- доказательства доведения информации о механизме информирования до работников и других заинтересованных сторон; и
- квалификация и должностные инструкции руководства, ответственного за надзор за внедрением механизма информирования.

#### Оценка объектов

##### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- хорошую осведомленность о принятом в компании механизме информирования о фактах незаконной деятельности, включая политику и процедуры сбора информации и ответных мер;
- местонахождение официальных экземпляров политики и процедур в электронном виде;
- структуру подотчетности и обязанностей по внедрению и надзору за внедрением механизма информирования;
- действующие учебные программы для повышения осведомленности о механизме информирования, а также осведомления о нем работников и других заинтересованных сторон.

Работники (штатные и работающие по контракту) в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- общее осведомление о принятом в компании механизме информирования о фактах незаконной деятельности, в том числе о политике и процедурах компании, а также о способах сообщения



об имевших место или предполагаемых случаях злоупотреблений и неправомерных действий, несоблюдения техники безопасности, неэтичного, незаконного или ненадлежащего поведения;

- > местонахождение копии политики и процедур компании;
- > опыт использования данного механизма, если это применимо;
- > обучение и информацию о механизме информирования о фактах незаконной деятельности.

В ходе собеседований с другими заинтересованными сторонами они могут продемонстрировать или описать:<sup>3</sup>

- > общее осведомление о принятом в компании механизме информирования о фактах незаконной деятельности, в том числе о политике и процедурах компании, а также о способах сообщения об имевших место или предполагаемых случаях злоупотреблений и неправомерных действий, несоблюдения техники безопасности, неэтичного, незаконного или ненадлежащего поведения;
- > полученную информацию о механизме информирования, принятом в компании.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором может отмечаться:

- > размещение соответствующей документации, связанной с механизмом информирования, такой как политика и (или) процедуры, при необходимости, в специально отведенных, хорошо заметных местах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Механизм информирования должен охватывать проблемы несоблюдения применимых законов и нормативных актов.
	1.2: Механизм информирования должен охватывать вопросы коррупции и отмывания денег.
8. Сообщества и заинтересованные стороны	8.16: Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне, предусмотренный <u>Положением 8.16 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне»</u> , может распространяться на сообщения, полученные от внешних заинтересованных сторон.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Transparency International, *Внутренние механизмы информирования — Тематическое руководство* (доступ [по ссылке](#)). Руководство по созданию эффективного механизма информирования.
- > Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), *Отчет об обязательстве по эффективной защите информаторов* (доступ [по ссылке](#)). В данном отчете анализируются механизмы защиты лиц, сообщающих о нарушениях, в странах ОЭСР, определяются области для внедрения изменений и предлагаются следующие шаги по укреплению эффективных и всеобъемлющих законов о защите лиц, сообщающих о нарушениях, как в государственном, так и в частном секторах.

<sup>3</sup>Обратите внимание, что жалобы от внешних заинтересованных сторон могут подпадать под механизм рассмотрения жалоб, реализуемый в соответствии с Положением 8.16 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне».



# 02

---

## ПОЛИТИКА И СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ

Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы управления, охватывающие принципы Кодекса Bettercoal, а также постоянно ведут работу по совершенствованию своей деятельности и взаимодействия с деловыми партнерами.



# Введение

Приверженность компании принципам этики и соответствия должна в первую очередь исходить от высшего руководства. Однако, несмотря на основополагающую важность обязательств компании для формирования единства цели и направления, мотивации работников и доведения до их сведения четкой направленности и приоритетов, для компании важно после принятия на себя обязательства разработать соответствующие процессы, ресурсы и управленческие структуры для поддержки его реализации.

Системы управления, в том числе политика, процессы и процедуры, составляют фундамент для формирования культуры и деятельности компании. Системы управления предоставляют инструкции, обеспечивают последовательность, ответственность и определенность в области осуществления деятельности компании в любой конкретной сфере.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно внедрения политики и систем управления отражены в следующих Положениях:

- > [Системы управления \(Положения 2.1–2.2\)](#)
- > [Оценка риска и воздействия \(Положения 2.3–2.7\)](#)
- > [Деловые партнеры \(Положения 2.8–2.12\)](#)





# Системы управления (Положения 2.1–2.2)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Система управления* — набор документально оформленных политик, процессов и процедур, которые в совокупности доказывают наличие в компании системной основы обеспечения должного, последовательного и эффективного выполнения задач по достижению желаемых результатов и по поддержанию непрерывного совершенствования деятельности. Системы управления позволяют документально оформлять повторяющиеся шаги, выполняемые руководством и работниками в определенных обстоятельствах или для достижения определенного результата.

Важно отметить, что системы управления не должны сводиться исключительно к формированию документации. Система управления будет эффективной только при условии, что компания сможет внедрить свою политику и процедуры и обеспечить информирование о них.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 2.1** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют единые и (или) автономные системы управления для эффективной реализации принципов Кодекса Bettercoal. Предусматривается включение в такие системы как минимум принципов и процедур, четко определенных ролей и обязанностей, финансовых и кадровых ресурсов, средств контроля, протоколов проведения мониторинга, учебных программ, внутренних и внешних каналов связи, а также требований по отчетности.

### Значение

Несмотря на признание того факта, что сложность и степень формализации системы управления компании может варьироваться в зависимости от размера компании, существующей культуры и обстоятельств, основу систем управления, по сути, составляет цикл «планирование — выполнение — контроль — воздействие», применяющийся во всех секторах экономики, в организациях различных видов и размеров и в рамках различных географических, культурных и социальных условий.

Стандартные ключевые элементы системы управления включают:

- > на стадии планирования — разработку документально оформленной политики, четко определяющей ценности, цели и стратегическое направление компании;
- > на стадии выполнения — разработку документально оформленных процедур, содержащих четкие инструкции и рекомендации для руководства и работников по осуществлению действий, необходимых для реализации заявленных целей;
- > четко установленные роли и обязанности;
- > определение финансовых и кадровых ресурсов, необходимых для внедрения системы, и обеспечение их доступности;
- > разработку программ обучения, предназначенных, по меньшей мере, для руководства и работников, участвующих во внедрении системы, а также для всего штата сотрудников, в случае необходимости;

- › на стадии контроля — разработку систем контроля и внедрение протоколов проведения мониторинга с целью сбора и анализа информации, что позволяет оценить эффективность системы через призму реализуемых стратегий компании;
- › на стадии воздействия — оценку любых возможных несоответствий, выявленных в рамках системы, и выполнение *корректирующих действий*.

В ходе разработки систем управления компаниям следует определить наилучшие из доступных технологий или методов, то есть технологии, утвержденные законодательными или регулирующими органами на основании соответствия стандартам уровня результатов определенного процесса, например, сокращения выбросов, и обеспечить наличие ресурсов для их эффективного применения.

Систему управления необходимо довести до сведения всех заинтересованных сторон в структуре компании и за ее пределами. В отношении систем управления могут действовать особые требования к публичной отчетности.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила системы эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере.

### В основном соответствует:

Компания разработала системы эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, но в ходе их внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала системы эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- › разработала системы эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, но данные системы не охватывают всех сфер практики, отраженных в Кодексе Bettercoal; или
- › ведет разработку данных систем, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

Компания не имеет систем эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере.

- 
- › **Положение 2.2** Высшее руководство компаний публично выражает свою поддержку принципам, необходимым для соблюдения требований Кодекса Bettercoal, обеспечивает их регулярный пересмотр и корректировку, доведение их до сведения работников и других заинтересованных сторон и наличие данных правил в открытом доступе.
- 



## Значение

Приверженность компании принципам этики формируется на уровне высшего руководства. Поэтому столь важно выражение руководством публичной поддержки обязательств компании, отраженных в ее политике. Публичное выражение обязательств может осуществляться различными способами, например, посредством публикации соответствующих принципов на веб-сайте компании в форме, легко доступной для работников и других заинтересованных сторон, а также поощрения данных принципов в ходе общественных собраний, ежегодных собраний акционеров, собеседований, совещаний с поставщиками и другими деловыми партнерами, вступительных речей и т. д. Компания может также публиковать соответствующие принципы в рамках исполнения своих обязательств по отчетности в области устойчивого развития (см. Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»).

Высшее руководство компании должно регулярно пересматривать и корректировать принципы политики компании, чтобы обеспечить их актуальность и целесообразность в соответствии с любыми действующими внутренними и (или) внешними изменениями, в том числе с изменениями законодательства.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Высшее руководство компании публично выражает свою поддержку принципов политики, установленной компанией в рамках ее систем эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, обеспечивает их регулярный пересмотр, доведение до сведения заинтересованных сторон и наличие в открытом доступе.

### В основном соответствует:

Высшее руководство компании выражает свою поддержку принципов политики, установленной компанией в рамках ее систем эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, обеспечивает их регулярный пересмотр и информирование о них, однако информирование касается не всех заинтересованных сторон и (или) не все соответствующие принципы политики представлены в открытом доступе.

### Частично соответствует:

Высшее руководство компании выражает свою поддержку принципов политики, установленной компанией в рамках ее систем эффективного управления отраженной в Кодексе Bettercoal практикой ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере, однако не осуществляется информирование заинтересованных сторон о данных принципах и (или) они не являются частью непрерывного цикла анализа и усовершенствования.

### Не соответствует:

Высшее руководство компании не выражает свою поддержку принципов политики компании в экологической, социальной и управленческой сфере и не обеспечивает их регулярный пересмотр.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о системах управления оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с работниками и руководством компании.



Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Interviews			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
2.1	✓	✓	✓	✓		
2.2	✓	✓	✓	✓		

## Виды и примеры доказательств

- > Политика на корпоративном уровне или на уровне предприятия в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере;
- > документация систем управления, в том числе процедуры в отношении систем управления;
- > схемы организационной структуры или другая документация в отношении структуры управления;
- > выданный сторонней организацией сертификат или документация по валидации систем управления;
- > аудиторский отчет о внедрении систем управления;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > подтверждение регулярного пересмотра и обновления систем управления руководством;
- > квалификация и должностные инструкции руководства, ответственного за надзор за внедрением систем управления;
- > документация, подтверждающая доведение информации о принципах политики до работников и других заинтересованных сторон;
- > публикация и обеспечение доступности соответствующих принципов политики для работников и других заинтересованных сторон;
- > заявления на корпоративном уровне или на уровне предприятия об участии в признанной инициативе в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере;
- > заявления на корпоративном уровне или на уровне предприятия о соответствии руководящим принципам международной структуры, такой как Глобальный договор ООН,<sup>4</sup> в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о системах управления компании, в том числе о политике и процедурах компании в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в управленческой, экологической и социальной сфере;
- > местонахождение политики и процедур компании;
- > структуру подотчетности и обязанностей по внедрению и надзору за внедрением систем управления;

4. Глобальный договор Организации Объединенных Наций, *Глобальный договор Организации Объединенных Наций: Объединение бизнеса для создания лучшего мира* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 11.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org>>.



› действующие учебные программы для повышения осведомленности о системах управления, а также осведомления о них работников.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › базовую осведомленность о системах управления компании, в том числе о политике и процедурах компании в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в управленческой, экологической и социальной сфере;
- › понимание своих функций и обязанностей в отношении внедрения систем управления;
- › местонахождение политики и процедур компании;
- › пройденное ими обучение по теме систем управления компании.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- › размещение соответствующей документации, связанной с системами управления, такой как политика и (или) процедуры, при необходимости, в специально отведенных, хорошо заметных местах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
	1.2: Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 1.2 «Борьба с коррупцией и отмытием денег»</u> .
2. Политика и система управления	2.10: Требование разработки, документального оформления и внедрения систем управления в отношении отраженной в Кодексе Bettercoal практики ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере должно распространяться на деловых партнеров компании.
3. Прозрачность	3.1: Публичное раскрытие отчетности о подходе руководства к вопросам в экологической, социальной и управленческой сфере является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</u> .
5. Права человека	5.3: Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 5.3 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»</u> в области прав и интересов коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.
	5.6: Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 5.6 «Права женщин»</u> .



---

**5.7–5.10:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положениям 5.7–5.10 «Полномочия сотрудников служб безопасности».

---

**5.11:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска» в области проведения комплексной проверки поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска.

---

## 6. Трудовые права

**6.5:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.5 «Детский труд».

---

**6.6:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.6 «Детский труд» в целях предотвращения наихудших форм детского труда.

---

**6.8:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.8 «Принудительный труд».

---

**6.13:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.13 «Недопущение дискриминации».

---

**6.14:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.14 «Дисциплинарные меры и домогательство».

---

**6.15:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 6.15 «Дисциплинарные меры и домогательство».

---

## 7. Охрана труда и промышленная безопасность

**7.1, 7.2 и 7.23:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 7.1 «Охрана труда и промышленная безопасность».

---

**7.10:** Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия Положению 7.10 «Опасные и вредные производственные факторы» в отношении контроля выбросов и скоплений метана и других опасных газов в подземных шахтах.

---



	<p><b>7.20:</b> Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 7.20 «Отчетность по авариям и инцидентам»</u> в отношении участия представителей трудового коллектива, ответственных за ОТ и ПБ, в формировании отчетности о несчастных случаях и опасных происшествиях.</p>
<p><b>9. Управление водными ресурсами</b></p>	<p><b>9.3–9.6:</b> Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положениям 9.3–9.6 «Управление водными ресурсами»</u>.</p>
<p><b>10. Управление выбросами и отходами</b></p>	<p><b>10.2 и 10.12:</b> Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положениям 10.2 и 10.12 «Управление выбросами и отходами»</u>.</p>
<p><b>11. Выбросы парниковых газов (ПГ)</b></p>	<p><b>11.2:</b> Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 11.2 «Управление выбросами парниковых газов»</u>.</p>
<p><b>12. Сохранение биоразнообразия и землепользование</b></p>	<p><b>12.2 и 12.10:</b> Разработка, документальное оформление и внедрение системы управления является конкретным требованием для достижения соответствия <u>Положению 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием»</u> и <u>Положениям 12.9 и 12.10 «Чужеродные инвазивные виды»</u>.</p>



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

> Глобальный договор ООН (доступ [по ссылке](#)) является международно признанным инструментом принятия обязательств в отношении практики ведения деятельности в экологической, социальной и управленческой сфере и отчетности об их исполнении.



# Оценка риска и воздействия (Положения 2.3–2.7)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Оказываемое компанией воздействие может быть как благоприятным, так и неблагоприятным. Примеры благоприятных воздействий включают создание компаниями возможностей трудоустройства и вклад в социальное и экономическое развитие сообществ, в которых они ведут свою деятельность, путем организации инфраструктуры, обмена опытом и навыками и поддержки местной экономики за счет закупок у местных поставщиков. С другой стороны, признается, что компании могут вызывать, содействовать или быть связанными с широким рядом неблагоприятных воздействий на общество и окружающую среду — начиная от обострения локальных конфликтов и вплоть до нарушения прав отдельных лиц и сообществ, например, по причине недобросовестного изъятия земель и землепользования, разрушения естественной среды обитания и *экосистем*, глобального потепления и по другим причинам.

По этой причине для компаний важно осознавать свои риски в сфере окружающей среды, социальной сфере и в области прав человека, под которыми подразумевается «*сочетание вероятности возникновения определенных опасных ситуаций и степени тяжести воздействий в результате подобных ситуаций*», а также оказываемые ими благоприятные и неблагоприятные воздействия, под которыми подразумевается «*любое изменение — как возможное, так и фактическое — в отношении (i) физической, природной или культурной среды и (ii) окружающего сообщества и работников*».<sup>5</sup> Также важно предпринимать корректирующие действия для предотвращения и (или) устранения возможных и фактически оказываемых воздействий сообразно обстоятельствам.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- › **Положение 2.3** Компании проводят оценки рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека и открыто публикуют данные об их результатах в случае начала новых работ по добыче полезных ископаемых или при внесении значительных изменений в существующее производство. Такие оценки должны быть:
- а) всеобъемлющими;
  - б) соответствующими характеру и масштабу горных работ;
  - с) соразмерными уровню рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

### Значение

Компании должны обеспечить проведение оценки и контроля рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека на протяжении всего *жизненного цикла* угледобывающего предприятия. Для этого оценка воздействий должна проводиться, по меньшей мере, в случае начала *новых работ по добыче полезных ископаемых* или при *внесении значительных изменений* в существующее производство, а контроль оценки должен

5. Международная финансовая корпорация (МФК). Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости. Руководство 1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.



Процедура оценки рисков и воздействий может осуществляться на основании интегрированного подхода и (или) ряда тематических оценок, например, посредством оценок определенных проблем окружающей среды, социальной сферы и (или) прав человека, таких как *биоразнообразие* и землепользование, изменения климата и загрязнения, переселение и т. д. В любом случае процедура оценки рисков и воздействий должна осуществляться на основании признанных методологий, примеры которых приведены в Разделе V «Дополнительная информация».

Оценка рисков и воздействий должна охватывать всю *зону влияния* деятельности компаний, которая подразумевает:

- > территорию, на которую с большой вероятностью оказывают влияние:<sup>7</sup>
  - > горнодобывающие предприятия (например, объекты, на которых ведутся работы, непосредственные воздушные и водосборные бассейны или транспортные коридоры), а также деятельность и объекты, напрямую им принадлежащие, эксплуатируемые или управляемые ими (в том числе их подрядчиками) и являющиеся компонентами предприятий (например, коридоры линий электропередач, трубопроводы, каналы, туннели, отводы дорог и подъездные дороги, зоны выемки породы и утилизации отходов, водоочистные сооружения, строительные городки и загрязненные участки земель);
  - > воздействия незапланированных, но предсказуемых событий, вызванных ведением горных работ, которые могут произойти позднее или в другом месте;
  - > косвенные воздействия ведения горных работ на биоразнообразие или на экосистемные услуги, от которых зависит жизнь затронутых сообществ.
- > смежные предприятия и объекты, то есть те предприятия и объекты, которые не были бы сооружены или расширены в случае отсутствия добычи полезных ископаемых и без которых ведение горных работ было бы невозможно (например, железные дороги, автодороги, электростанции предприятий или линии электропередач, трубопроводы, коммуникации, склады и логистические терминалы);
- > кумулятивное воздействие, установленное на основании опасений ученых и (или) затронутых сообществ, которое является результатом накопительных воздействий на зоны или ресурсы, используемые предприятиями или подверженные их прямому влиянию, или других существующих, планируемых или разумно устанавливаемых изменений на момент проведения оценки воздействий (например, накопительного уровня выбросов, сокращения водных потоков в водосборном бассейне в результате множественных водозаборов, увеличения наносов в водосборном бассейне, нарушения маршрутов миграции или перемещения диких животных, а также повышения загруженности автодорог и уровня дорожно-транспортных происшествий в связи с ростом плотности движения автотранспорта по дорогам внутри сообществ).

Проводимая компанией оценка рисков и воздействий должна учитывать результаты и заключения сопряженных и относящихся к ней планов, исследований или оценок, подготовленных соответствующими государственными органами или другими сторонами, напрямую связанными с горнодобывающими предприятиями и их зоной влияния, а также учитывать результат процесса взаимодействия с затронутыми сообществами и другими заинтересованными сторонами, в зависимости от обстоятельств (см. Положение 2.5 «Оценка риска и воздействия»).

Несмотря на то, что охватываемые оценкой проблемы различаются в зависимости от условий ведения горных работ, включая, к примеру, местонахождение, размер предприятия и вид осуществляемой деятельности, компаниям следует включать в свой процесс оценки рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека проблемы, являющиеся основными в горнодобывающей промышленности (см. Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»).

Компании должны проводить оценку своего воздействия на местное сообщество, в том числе на сельское хозяйство и продовольственную безопасность, а также оценку своего воздействия на глобальном уровне, в том числе на изменения климата.

7. Там же, с. 8.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания проводит оценку рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека и открыто публикует данные об их результатах в случае начала новых работ по добыче полезных ископаемых или при внесении значительных изменений в существующее производство.

### В основном соответствует:

Компания проводит оценку рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека в случае начала новых работ по добыче полезных ископаемых и (или) при внесении значительных изменений в существующее производство. Результаты оценок раскрываются по запросу, но не публикуются в открытом доступе.

### Частично соответствует:

Компания проводит оценку рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и (или) права человека, но:

- > переоценка рисков и воздействий в случае начала новых работ по добыче полезных ископаемых и (или) при внесении значительных изменений в существующее производство не осуществляется; или
- > объем оценки не охватывает все соответствующие риски и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека; или
- > оценка еще не завершена в полном объеме.

### Не соответствует:

Компания не проводит оценку рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека в случае начала новых работ по добыче полезных ископаемых или при внесении значительных изменений в существующее производство.

- 
- > **Положение 2.4** Компании учитывают риски и воздействия, связанные с деятельностью их деловых партнеров, и ответственность, возникающую в результате таких деловых отношений, при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.
- 

## Значение

При проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека компаниям следует учитывать риски и воздействия, связанные с их деловыми партнерами и *деловыми отношениями*. Эти риски и воздействия включают, по меньшей мере, первичные источники цепочек поставок и основных поставщиков компаний.

Оценки рисков и воздействий должны быть прочно встроены в процедуру компании по проведению комплексной проверки (см. [Положение 2.12 «Деловые партнеры»](#)), чтобы обеспечить устранение и предотвращение рисков и воздействий на протяжении всего жизненного цикла горнодобывающего предприятия и его производственно-сбытовых цепочек.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания учитывает риски и воздействия, связанные с деятельностью ее деловых партнеров, и ответственность, возникающую в результате таких деловых отношений, при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.



### В основном соответствует:

Компания учитывает, по меньшей мере, риски и воздействия, связанные с деятельностью ее деловых партнеров с высоким уровнем риска (см. Положение 2.12 «Деловые партнеры»), и ответственность, возникающую в результате таких деловых отношений, при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

### Частично соответствует:

Компания учитывает риски и воздействия, связанные менее чем с 75 % деятельности ее соответствующих деловых партнеров, и ответственность, возникающую в результате таких деловых отношений, при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

### Не соответствует:

Компания не учитывает какие-либо риски и воздействия, связанные с деятельностью ее деловых партнеров, и ответственность, возникающую в результате таких деловых отношений.

---

> **Положение 2.5** Компании взаимодействуют с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

---

## **Значение**

При проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека компаниям важно осуществлять взаимодействие с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми их деятельностью, и иными заинтересованными сторонами. Для этого компании необходимо оценить группы заинтересованных сторон, которые могут быть непосредственно затронуты деятельностью в зоне влияния горнодобывающего предприятия, например, местные сообщества и работников. Оценке подлежат, в особенности, группы, которые могут быть затронуты в различной и несоразмерной степени, например, по причине их социальной незащищенности или уязвимости, на основании расовой, этнической, половой, религиозной принадлежности, языка, политических или иных взглядов, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или другого статуса. Компании также следует учитывать такие факторы, как возраст, уровень образования и грамотности, культуру, возможности, бедность или экономическую несостоятельность и зависимость от уникальных *природных ресурсов* при оценке возможного неблагоприятного влияния добычи полезных ископаемых на отдельных лиц или группы заинтересованных сторон. Компаниям следует также определять группы заинтересованных сторон, которые могут испытывать косвенное влияние добычи полезных ископаемых. Данные группы могут включать, например, местные органы власти и гражданские общественные организации или соседние сообщества.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами должно осуществляться непрерывно на протяжении всего жизненного цикла горнодобывающего предприятия, сообразно обстоятельствам (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»). В случаях, когда взаимодействие с заинтересованными сторонами входит в обязанности государства, компаниям необходимо сотрудничать с ответственным государственным органом и принимать активное участие в процессах планирования, внедрения и контроля программы взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также, по необходимости, проводить дополнительную процедуру и определять дополнительные действия.





В случаях, когда установлена подверженность затронутых сообществ неблагоприятным воздействиям, вызываемым добычей полезных ископаемых, связанным с ней и (или) оказанию которых содействует процесс добычи, компании следует провести процедуру консультации, чтобы предоставить данному сообществу возможность выразить соображения относительно воздействия добычи полезных ископаемых и разработанных компанией мер по смягчению и (или) компенсации данных воздействий (см. [Положение 2.7 «Оценка риска и воздействия»](#)). *Консультации* должны:

- > начинаться на ранних стадиях процесса оценки рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека;
- > основываться на заблаговременном раскрытии и распространении соответствующей прозрачной, объективной, содержательной и легкодоступной информации на приемлемом(-ых) с точки зрения культуры местном(-ых) языке(-ах), в приемлемом формате и в понятном для затронутых сообществ виде;
- > уделять особое внимание взаимодействию с непосредственно затрагиваемыми заинтересованными сторонами;
- > исключать внешнюю манипуляцию, вмешательство, принуждение или запугивание;
- > обеспечивать эффективное участие;
- > оформляться документально.

Компании, установившие в ходе оценки рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека наличие серьезных неблагоприятных воздействий на затронутые сообщества, должны провести *процедуру информированного консультирования и участия*, строящуюся на указанных выше элементах, в целях включения высказываемых затронутыми сообществами соображений в процесс принятия решений.

Компании, установившие в ходе оценки рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека наличие серьезных неблагоприятных воздействий на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, должны привлечь их к процедуре информированного консультирования и участия, а также, при необходимости, получить их *свободное, предварительное и осознанное согласие* (СПОС) (см. [Положения 5.4–5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»](#)).

В случаях, когда компанией установлены потенциальные и (или) фактически оказываемые воздействия на социально незащищенные и уязвимые группы лиц, компания в рамках процесса смягчения воздействия (см. [Положение 2.7 «Оценка риска и воздействия»](#)) разработать и внедрить особые меры, чтобы обеспечить отсутствие непропорционального неблагоприятного воздействия на данные группы лиц и предоставить им равный и справедливый доступ к благоприятным воздействиям, вызываемым горнодобывающим предприятием.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила системы взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но внедрение данной системы не завершено (система охватывает не менее 75 % представителей затронутых сообществ и иных заинтересованных сторон).



### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но внедрение данной системы еще не началось или не было завершено (система охватывает менее 75 % представителей затронутых сообществ и иных заинтересованных сторон); или
- > находится в процессе разработки системы взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но разработка данной системы еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не имеет системы взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

- 
- > **Положение 2.6** Компании учитывают гендерные аспекты при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.
- 

## Значение

При проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, а также при взаимодействии с заинтересованными сторонами компании должны учитывать *гендерные* аспекты. Компаниям следует осознавать, что оказываемое их деятельностью воздействие может затрагивать мужчин и женщин в различной степени. В большинстве обществ мужчины и женщины имеют различные функции как в рамках частной, так и общественной сферы, и это различие функций зачастую вызывает неравенство возможностей в сфере ресурсов и финансов, контактов и отношений, развития личных навыков, а также предоставления возможностей и власти. Такое неравенство, например, может наблюдаться в случаях, когда компания инициирует переселение. В сообществах, где у женщин нет прав на землю, женщины могут быть затронуты данным воздействием в непропорциональной степени.

При проведении оценок рисков и воздействий компании должны учитывать возможность того, что их деятельность спровоцирует или поспособствует сокращению, сохранению или усилению гендерного неравенства мужчин и женщин. Для этого необходимо провести оценку различных (благоприятных или неблагоприятных) влияний деятельности компании в сфере гендерного равноправия.

Для этого компаниям следует:<sup>8</sup>

- > оценить текущие условия в отношении прав женщин и проблем гендерного характера;
- > обеспечить учет проблем и приоритетов женщин в ходе оценки рисков и воздействий;
- > в процессе консультаций с заинтересованными сторонами обеспечить учет мнений женщин, в том числе, где это необходимо, посредством формирования специальных каналов взаимодействия.

---

<sup>8</sup> Международная финансовая корпорация (МФК). Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости. Руководство 1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями, 2012 г., с. 14. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.





Учет гендерных аспектов в процессе оценки рисков и воздействий должен ставить целью предотвращение любых возможных или фактических неблагоприятных воздействий в отношении гендерного равенства, предотвращение или смягчение любых дискриминирующих влияний и укрепление гендерного равенства посредством деятельности компании, например, за счет благоприятных влияний, таких как формирование рабочих мест, которые может предоставить компания.

Учет гендерных аспектов в процессе оценки рисков и воздействий должен выполняться в структурированной (то есть систематической, аналитической, документально оформляемой) форме.

При внедрении учета гендерных аспектов в свой процесс оценки рисков и воздействий компании должны учитывать свободу выбора каждого человека в отношении *гендерной идентичности* без каких-либо ограничений, навязываемых стереотипами, предрассудками и устоявшимися гендерными ролями.

Различное поведение, стремления и потребности личностей следует учитывать, ценить и содействовать им в равной степени.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания в полной мере учитывает гендерные аспекты при разработке оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания не в полной мере учитывает гендерные аспекты при разработке оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

#### Не соответствует:

Компания:

- > не учитывает гендерные аспекты при разработке оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека; или
- > не провела оценку рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека.

---

> **Положение 2.7** Компании принимают надлежащие меры для предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятного воздействия, выявленного в результате проведения оценок рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека, а также определяют приоритеты для такого воздействия, которое является или будет являться наиболее серьезным или несвоевременное реагирование на которое сделает его последствия необратимыми.

---

## **Значение**

Компании должны разработать и внедрить стратегии смягчения воздействий в целях предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятного воздействия в области окружающей среды, прав человека и (или) в социальной сфере, выявленного в результате проведения оценок



рисков и воздействия. В случаях, когда это необходимо, компании должны осуществлять этот процесс посредством применения иерархии мер по смягчению последствий, таким образом отдавая приоритет полному избеганию воздействий, а не их сокращению до минимума, и компенсируя и (или) уравнивая остаточные воздействия в случае их сохранения. Уровень детализации и комплексность планов управления воздействиями или планов действий должны быть соразмерны выявленным воздействиям и отдавать приоритет тем потенциальным и (или) фактическим воздействиям, которые являются наиболее серьезными или несвоевременное реагирование на которые сделает их последствия необратимыми.

Стратегии смягчения воздействий должны реализоваться посредством планов управления воздействиями или планов действий, которые должны включать четкие цели и качественные и (или) количественные показатели оценки эффективности. Планы управления воздействиями или планы действий могут разрабатываться в составе комплексного механизма и (или) посредством ряда тематических планов, основанных на отдельных сферах воздействия, таких как план действий в аспекте биоразнообразия, план действий по переселению и т. д. (см. Раздел [IV Ссылки на другие принципы и положения](#)).

Компания должна установить четкие процедуры мониторинга и отслеживания показателей эффективности планов управления воздействиями или планов действий, в том числе посредством *сотрудничества* с затрагиваемыми сообществами. Компании должны постоянно отслеживать результаты и в случае необходимости выполнять корректирующие действия. Результаты периодических оценок эффективности деятельности должны доводиться до сведения высшего руководства.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания принимает надлежащие меры для предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятного воздействия, выявленного в результате проведения оценок рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека, а также устанавливает высокий приоритет для воздействия, которое является или будет являться наиболее серьезным или несвоевременное реагирование на которое сделает его последствия необратимыми.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала план действий для предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятного воздействия, выявленного в результате проведения оценок рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но данный план не реализован в полной мере; и (или)
- > разработка плана действий еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не принимает надлежащие меры для предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятного воздействия, выявленного в результате проведения оценок рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека.



### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений об оценке риска и воздействия оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с руководством компании и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки				
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования		
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)
2.3		✓	✓		
2.4		✓	✓		
2.5		✓	✓		✓
2.6		✓	✓		✓
2.7	✓	✓	✓		

#### Виды и примеры доказательств

- Оценка рисков и воздействий в области окружающей среды;
- оценка социальных рисков и воздействий;
- оценка рисков и воздействий в области прав человека;
- предметные оценки рисков и воздействий в области окружающей среды, социальной сферы и (или) прав человека в таких аспектах, как биоразнообразие и землепользование, загрязнения, переселение, детский труд и т. д.;
- планы, исследования или оценки, подготовленные соответствующими государственными органами или другими сторонами и напрямую связанные с горнодобывающими предприятиями и их зоной влияния;
- документация процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- доказательства идентификации потенциальных и (или) фактических воздействий и реализации мер по их смягчению;
- документация систем управления в отношении воздействий на окружающую среду, социальную сферу и (или) права человека;
- результаты анализа систем управления;
- внешние оценки, аудиторские отчеты или сертификация систем управления в отношении воздействий на окружающую среду, социальную сферу и (или) права человека.

#### Оценка объектов

##### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- порядок проведения компанией оценок воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека;
- связь оценок с системами управления компании;



- > процесс реализации компанией мер по смягчению воздействий в случаях, когда таковые выявлены;
- > порядок выявления компанией соответствующих групп заинтересованных сторон и процесс взаимодействия с затронутыми сообществами и другими заинтересованными сторонами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, в том числе в целях контроля;
- > порядок учета гендерных аспектов в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > четкую структуру подотчетности и обязанностей внутри компании по внедрению и надзору за внедрением процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами и мер по смягчению воздействий или планов действий.

Представители сообществ и заинтересованных сторон могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о процессе компании по взаимодействию с заинтересованными сторонами;
- > предоставляются ли им отчеты о воздействиях добычи полезных ископаемых на окружающую среду, социальную сферу и права человека;
- > порядок подачи жалоб при наличии у них опасений в отношении воздействия компании на окружающую среду, социальную сферу и права человека (информация о механизмах подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне представлена в Принципе 8);
- > в соответствующих случаях — учет их соображений в процессе принятия решений.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов и посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- > отсутствие неблагоприятных воздействий на население, вызванных ведением горных работ.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> Практически во всех государствах компании могут быть обязаны по закону проводить оценку рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека до начала разработки и (или) разведки новых месторождений полезных ископаемых.
<b>2. Политика и система управления</b>	<p><b>2.1–2.2:</b> Компании должны интегрировать планы управления или мероприятий, разработанные в результате оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, в системы управления, разработанные и внедренные для контроля воздействия со стороны компании.</p> <p><b>2.12:</b> В дополнение к учету деятельности деловых партнеров компаний при проведении оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, связанных с добычей полезных ископаемых, компании должны проводить риск-ориентированную комплексную проверку деловых партнеров, деятельность которых с большей вероятностью вызовет риски и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека, будет способствовать возникновению данных рисков и (или) будет связана с ними.</p>



<b>3. Прозрачность</b>	<p><b>3.1:</b> В рамках требований к публичному раскрытию информации компании должны публиковать периодические отчеты о своем воздействии на окружающую среду, социальную сферу и права человека, а также о результатах деятельности.</p>
<b>5. Права человека</b>	<p><b>5.4–5.5:</b> Компании должны отвечать ожиданиям, предусмотренным <u>Положениями 5.4–5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»</u> относительно выявления потенциальных и фактических признаков неблагоприятного воздействия на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также их земли, территории и ресурсы, и соблюдать принципы предоставления свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС).</p> <p><b>5.6:</b> При учете гендерных аспектов в рамках проведения оценки рисков и воздействия компании должны учитывать права женщин.</p>
<b>6. Трудовые права</b>	<p><b>6.26–6.27:</b> Компании должны соблюдать требования <u>Положений 6.26–6.27 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»</u> в части разработки и внедрения механизма подачи и рассмотрения жалоб работников для содействия раннему выявлению и оперативному устранению потенциального воздействия компании на работников.</p>
<b>7. Охрана труда и промышленная безопасность</b>	<p><b>7.13:</b> В рамках оценки рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека компании должны внедрять планы ликвидации аварий в сотрудничестве с затронутыми сообществами и другими соответствующими заинтересованными сторонами.</p>
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<p><b>8.1–8.4:</b> Компании должны отвечать ожиданиям, предусмотренным <u>Положениями 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u>, в части установления затронутых заинтересованных сторон, разработки и реализации плана взаимодействия с заинтересованными сторонами, масштабируемого с учетом степени воздействия деятельности компании на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.</p> <p><b>8.7–8.8:</b> В соответствующих случаях компании должны разработать и реализовать план действий по переселению для контроля воздействия, последствием которого является переселение местного населения.</p> <p><b>8.16–8.18:</b> Компании должны соблюдать требования <u>Положением 8.16 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне»</u> в части разработки и внедрения на рабочем уровне механизма подачи и рассмотрения жалоб работников для содействия раннему выявлению и оперативному устранению потенциального воздействия компании на сообщества.</p>
<b>10. Управление выбросами и отходами</b>	<p><b>10.12:</b> В рамках оценки рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека компании должны в сотрудничестве с заинтересованными сторонами разработать планы ликвидации аварий на хвостохранилищах для смягчения рисков, связанных с последствиями устройства хвостохранилищ.</p>



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международная финансовая корпорация (МФК), Руководство 1 к Стандарту деятельности 1 МФК: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве содержатся пояснения по внедрению Стандарта деятельности 1 МФК.
- > Датский институт прав человека, Руководство и практические средства инициирования, проведения, анализа и контроля оценки воздействия хозяйственных проектов на права человека (доступ [по ссылке](#)).
- > Австралийское агентство по международному развитию, Оксфэм (Оксфордский комитет помощи голодающим) Австралия, *Руководство по оценке воздействия в гендерном аспекте в добывающей промышленности*, 2017 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство, содержащее полезную для горнодобывающих и нефтегазовых компаний информацию о порядке проведения компаниями или их консультантами оценки воздействия гендерных аспектов.
- > Всемирный форум циркулярной экономики WCEF International, *Средство оценки и контроля воздействия гендерных аспектов*, 2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство, содержащее пояснения по применению средства оценки и контроля воздействия гендерных аспектов и его цели.



# Деловые партнеры (Положения 2.8–2.12)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Компании несут обязанность по гарантированному установлению *деловых отношений* с физическими и юридическими лицами, соблюдающими закон и приверженными, по меньшей мере, тем же экологическим, социальным и корпоративным обязательствам, что и они сами.

Поощрение ответственного подхода к осуществлению деятельности должно включать, по меньшей мере:

- > обеспечение правомерности деятельности деловых партнеров и ведения бизнеса в соответствии с законом;
- > привлечение деловых партнеров с информированием их об обязательствах и ожиданиях компании при установлении деловых отношений и на протяжении всего срока делового партнерства;
- > выявление, оценку и смягчение потенциальных и фактических рисков неблагоприятного воздействия, связанного с собственной деятельностью деловых партнеров и методами подбора поставщиков;
- > постоянный контроль всех вышеперечисленных аспектов.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 2.8** Компании проверяют всех своих деловых партнеров, проводя так называемые проверки «Знай своего контрагента» (ЗСК).

### Значение

Проверка «*Знай своего контрагента*» (ЗСК) — процесс сбора, проверки и мониторинга информации относительно личности контрагента, а также связанных с его привлечением рисков. Под контрагентом следует понимать физическое или юридическое лицо, такое как клиент, поставщик, подрядчик или иной деловой партнер, с которым компания выполняет финансовые транзакции.

Проверка ЗСК помогает защитить компанию от риска непреднамеренного вовлечения в преступную деятельность, такую как отмывание денег и финансирование терроризма, а также от потенциальных штрафов, пеней и ущерба репутации, связанных с подобными преступлениями, содействуя компании в выявлении подозрительных операций и противодействии им.

Как правило, проверки ЗСК предусматривают, по меньшей мере:

- > сбор и проверку данных о личности или информации о физическом или юридическом лице;
- > оценку потенциальных рисков, с которыми связано юридическое лицо, таких как отмывание денег, финансирование терроризма или иная неправомерная деятельность, посредством оценки его местонахождения, видов деятельности, ожидаемых объемов транзакций, используемых методов расчетов, заказчиков, отношений, а также политики и процедур;
- > анализ структуры собственности для выявления юридических или физических лиц, прямо или косвенно владеющих предприятием, в частности, «реальных владельцев» или *бенефициарных владельцев* (БВ), т. е. физических лиц, которые в конечном счете прямо или косвенно владеют или осуществляют контроль над юридическим лицом, лицензией или иным имуществом;



› проверку БВ по так называемым «спискам лиц, подпадающих под действие санкций», издаваемым правительством отдельных государств и размещенным на веб-сайтах большинства государств.

Хотя стандартной практикой является проведение базовых проверок ЗСК в отношении всех контрагентов, принято считать, что альтернативой этому является дальнейшее изучение деятельности деловых партнеров с использованием подхода на основе оценки рисков. Такое дальнейшее изучение, называемое «*комплексной проверкой*», может быть инициировано при наличии оснований полагать, что контрагент представляет потенциальный риск для компании, например, из-за связи страны осуществления деятельности контрагента с широко распространенными рисками нарушения прав человека (см. [Положение 2.12 «Деловые партнеры»](#) и [Положению 5.11-5.15 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»](#)).

Из-за наличия большого количества деловых партнеров принято считать, что компании могут поручать проведение проверок ЗСК специализированным поставщикам услуг или же проводить проверки ЗСК с помощью автоматизированных программ.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему проведения проверок ЗСК в отношении всех своих деловых партнеров.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему проведения проверок ЗСК в отношении своих деловых партнеров, однако реализация не завершена (проверено не менее 75 % деловых партнеров).

#### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала систему проведения проверок ЗСК в отношении своих деловых партнеров, однако реализация еще не начата или не завершена (проверено менее 75 % деловых партнеров); или
- › ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

У компании нет системы проведения проверок ЗСК в отношении своих деловых партнеров.

- 
- › **Положение 2.9** Компании информируют своих деловых партнеров о своих обязательствах в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления, включая принципы и положения, изложенные в Кодексе Bettercoal.
- 

### Значение

После утверждения деловых отношений с деловыми партнерами компании должны четко довести до их сведения информацию о своих обязательствах и ожиданиях в области корпоративной социальной ответственности, чтобы обеспечить исполнение своих обязательств по всей цепочке поставок. Например, для поставщиков Bettercoal данная работа должна предусматривать четкое разъяснение приверженности компании принципам и положениям Кодекса Bettercoal.

Компании могут сообщить деловым партнерам о своих обязательствах и ожиданиях посредством утверждения Кодекса поведения для деловых партнеров или аналогичного документа, либо включив соответствующие положения в договорные соглашения. О таких обязательствах можно сообщить по электронной почте, во время собраний, посредством размещения информации на общедоступном веб-сайте или по иным подходящим каналам связи. Компаниям следует обеспечить предоставление указанной информации на языке и в формате, понятном получателю.



Для эффективного формирования культуры ответственного ведения бизнеса и устойчивого развития важно, чтобы компании регулярно сообщали о своих обязательствах и ожиданиях своим деловым партнерам.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему информирования деловых партнеров о своих обязательствах в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления, включая принципы и положения, изложенные в Кодексе Bettercoal.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему информирования деловых партнеров о своих обязательствах в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления, включая принципы и положения, изложенные в Кодексе Bettercoal, однако реализация не завершена (охвачено не менее 75 % деловых партнеров).

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему информирования деловых партнеров о своих обязательствах в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления, включая принципы и положения, изложенные в Кодексе Bettercoal, однако реализация еще не начата или не завершена (охвачено менее 75 % деловых партнеров); или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

Компания не доводит до сведения своих деловых партнеров информацию о своих обязательствах в сфере охраны окружающей среды, социальной ответственности и управления.

- 
- > **Положение 2.10** Компании требуют от своих подрядчиков разработать, документально оформить и внедрить системы управления, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса и охватывающие принципы Кодекса Bettercoal.
- 

## Значение

Привлечение *подрядчиков* является обычной деловой практикой. Несмотря на то, что привлечение подрядчиков может быть лучшим практическим решением в определенных условиях осуществления хозяйственной деятельности, компании при этом могут оказаться подверженными неясным и неконтролируемым рискам в отличие от работы со своими непосредственными работниками.

При привлечении подрядчиков компания не перекладывает риски на подрядчика полностью; по сути, она несет окончательную ответственность за возможное неблагоприятное воздействие или инциденты, такие как несчастные случаи на производстве или факты нарушения трудовых прав. По этой причине важно, чтобы компании требовали от подрядчиков выполнения тех же обязательств. В частности, компании должны ожидать разработки, документального оформления и внедрения подрядчиками систем управления, отражающих принципы Кодекса Bettercoal, тем самым обеспечивая больший контроль над их деятельностью и ее постоянное усовершенствование.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания сообщает подрядчикам о своих ожиданиях, связанных с разработкой, документальным оформлением и внедрением систем управления, отражающих принципы Кодекса Bettercoal, учитывает данные ожидания в процессе подбора подрядчиков и включает их в договорные соглашения.

### В основном соответствует:

Компания закрепила ожидания относительно разработки, документального оформления и внедрения систем управления, отражающих принципы Кодекса Bettercoal, в своих процессах подбора подрядчиков и договорных соглашениях, однако не в отношении всех подрядчиков (охвачено, по меньшей мере, 75 % подрядчиков).

### Частично соответствует:

Компания начала процесс закрепления ожиданий относительно разработки, документального оформления и внедрения систем управления, отражающих принципы Кодекса Bettercoal, в договорных соглашениях, однако не в отношении всех подрядчиков и не во всех соглашениях (охвачено меньше 75% подрядчиков и соглашений).

### Не соответствует:

Компания не доводит до сведения подрядчиков информацию о своих ожиданиях относительно разработки, документального оформления и внедрения систем управления, отражающих принципы Кодекса Bettercoal.

- 
- > **Положение 2.11** Компании информируют общественность и своих деловых партнеров о своей политике по обеспечению ответственной цепочки поставок из источников, расположенных в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска, как того требует Положению 5.11.
- 

## Значение

Компании, осуществляющие деятельность в *затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска* или получающие поставки из источников, расположенных на территории данных районов, особенно подвержены риску связи их деятельности с серьезными нарушениями прав человека, финансированием конфликтов и иными существенными нарушениями. По этой причине компании, осуществляющие деятельность или закупки в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска, должны выполнять рекомендации Руководства ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска (Руководство ОЭСР) (см. Положению 5.11-5.14 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»).

В рамках таких рекомендаций компаниям следует принять политику организации ответственной цепочки поставок при выборе поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска (см. Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»). Компании должны открыто сообщить о политике, например, посредством размещения ее на своем веб-сайте и включения в договоры и (или) соглашения, заключаемые с поставщиками.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания публично раскрыла свою политику организации ответственной цепочки поставок при выборе поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска, соответствующую Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска».

### В основном соответствует:

Компания утвердила политику организации ответственной цепочки поставок при выборе поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска, соответствующую Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска», но политика не размещена в открытом доступе.

### Частично соответствует:

Компания публично раскрыла свою политику организации ответственной цепочки поставок, однако данная политика не полностью соответствует Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска».

### Не соответствует:

У компании нет утвержденной политики организации ответственной цепочки поставок при выборе поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.

---

> **Положение 2.12** Компании проводят комплексную, основанную на оценке рисков проверку своих деловых партнеров для обеспечения ответственной деловой практики и соблюдения требований Кодекса Bettercoal.

---

## Значение

При установлении компаниями отношений с деловым партнером они должны принять соответствующие меры во избежание неблагоприятного воздействия и убедиться, что они используют деловые отношения как возможность для ускорения позитивных изменений. С этой целью компании должны проводить комплексную проверку — непрерывный процесс выявления, оценки и в соответствующих случаях контроля рисков и факторов неблагоприятного воздействия, связанных с собственной деятельностью компаний и (или) деятельностью их деловых партнеров для обеспечения ответственной деловой практики в разрезе всей цепочки поставок.

Для устранения рисков возникновения неблагоприятного воздействия и фактически оказываемых неблагоприятных воздействий, а также для популяризации ответственной деловой практики в цепочке поставок компаниям следует проводить комплексную проверку с использованием подхода, основанного на оценке рисков, при котором компании принимают меры для выявления, оценки и контроля рисков.

При использовании подхода, основанного на оценке рисков, уровень проводимой комплексной проверки основан на серьезности и вероятности выявленного фактического или потенциального риска. Например, все компании должны иметь систему проведения комплексной проверки и заниматься сбором основной информации о своей цепочке поставок и деятельности, что необходимо для выявления факторов потенциальных или фактических рисков. Предполагается, что компании, которые не выявили факторов риска, не будут проводить дальнейшую комплексную проверку, помимо осуществления постоянного контроля и размещения публичной отчетности, а компании, выявившие факторы риска, должны оценить наличие потенциальных или фактических



рисков и по результатам оценки данных рисков принять меры по их смягчению (см. [Положение 5.13-5.15 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»](#)).

Аналогичный подход следует применять для выявления, оценки и контроля рисков, которые могут выходить за периметр рисков, связанных с выбором поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.

Компании должны осуществлять мониторинг деятельности и показателей своих деловых партнеров в долгосрочной динамике и продолжать проводить комплексные проверки, активно реагируя на изменения обстоятельств и на риски по мере их появления в цепочке поставок.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему проведения основанной на оценке рисков комплексной проверки своих деловых партнеров.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему проведения основанной на оценке рисков комплексной проверки своих деловых партнеров, однако реализация не завершена (проверено не менее 75 % основных деловых партнеров).

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему проведения основанной на оценке рисков комплексной проверки своих деловых партнеров, однако реализация еще не начата или не завершена (проверено менее 75 % основных деловых партнеров); или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

У компании нет системы проведения основанной на оценке рисков комплексной проверки деловых партнеров.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о деловых партнерах оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с работниками (штатными и работающими по найму) и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
2.8		✓	✓			
2.9	✓	✓	✓	✓	✓	
2.10	✓	✓	✓	✓	✓	
2.11		✓	✓			
2.12		✓	✓			

## Виды и примеры доказательств

- > Документация процедуры проведения проверки ЗСК;
- > документально оформленные политики, оговоренные процедуры или обязательства по обеспечению ответственной деловой практики, официально используемые для привлечения важных деловых партнеров, включая Кодекс поведения для деловых партнеров или аналогичный документ;
- > примеры договорных соглашений, содержащих положения об ожиданиях в отношении соблюдения Кодекса Bettercoal или равнозначных социальных, экологических и корпоративных требований;
- > доказательства взаимодействия с деловыми партнерами по вопросу популяризации ответственной деловой практики или их участия в данной работе;
- > документация о политике и процедурах организации ответственного подбора поставщиков или ответственной цепочки поставок, включая процедуры проведения комплексной проверки для обеспечения соблюдения деловыми партнерами Кодекса Bettercoal или равнозначных социальных, экологических и корпоративных требований;
- > доказательства открытого размещения информации о политике организации ответственной цепочки поставок и доведения ее до сведения деловых партнеров;
- > оценка рисков основных деловых партнеров и связанных с ними деловых рисков;
- > листы оценки ответственной деловой практики деловых партнеров;
- > доказательства прохождения соответствующими работниками обучения процедурам проверки ЗСК, комплексной проверки и т. п.;
- > протоколы совещаний с деловыми партнерами, в частности с подрядчиками;
- > размещение подтвержденной третьими лицами отчетности о реализации политики и процедур организации ответственной цепочки поставок на общедоступном веб-сайте, в годовом отчете или в корпоративном отчете об устойчивом развитии не реже одного раза в год;
- > тематические исследования и качественные / количественные данные, а также анализ усовершенствования методов ответственного ведения бизнеса деловыми партнерами и подрядчиками.

## Оценка объектов

### Собеседования

Деловые партнеры, включая подрядчиков, подтверждают факт доведения до их сведения информации об обязательствах и ожиданиях компании относительно ответственной деловой практики, а также что они доказали свое соответствие.

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике и процедурах компании по подбору и оценке деловых партнеров, включая подрядчиков и поставщиков;



- › процедуры проведения проверки ЗСК компании;
- › процедуры проведения комплексной проверки;
- › порядок использования компанией своей возможности оказывать на деловых партнеров влияние с целью популяризации ответственной деловой практики;
- › порядок идентификации компанией деловых партнеров, установления уровня и характера рисков, связанных с деловыми партнерами, контроля деловых партнеров и взаимодействия с ними.

Работники, работающие по контракту, в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › условия их работы с точки зрения продолжительности рабочего дня, вознаграждения, охраны труда и промышленной безопасности, предоставления средств индивидуальной защиты, жилищных условий, доступа к механизму подачи и рассмотрения жалоб и иной значимой информации, подтверждающей соответствие принципам и положениям Кодекса Bettercoal;
- › осведомленность о политике и процедурах компании, отражающих принципы Кодекса Bettercoal;
- › факт прохождения ими обучения, соответствующего их должностным обязанностям и охватывающего соответствующие принципы Кодекса Bettercoal.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- › размещение соответствующей документации, отражающей предъявляемые к деловым партнерам ожидания, такой как политика и процедуры, в специально отведенных, хорошо заметных местах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.2: В дополнение к соблюдению требований <u>Положений 2.8–2.12 «Деловые партнеры»</u> , ожидания компаний относительно деловых партнеров включают разработку, документальное оформление и внедрение систем противодействия коррупции и отмыванию денег в соответствии с требованиями <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
2. Политика и система управления	2.4: Компаниям следует учитывать риск и воздействие, связанные с деятельностью их деловых партнеров, и ответственность, вытекающую из таких деловых отношений, при проведении оценок рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека согласно <u>Положению 2.4 «Оценка риска и воздействия»</u> .
5. Права человека	5.1: При проведении комплексной проверки соблюдения прав человека компании должны принимать во внимание потенциальные и фактические факторы неблагоприятного воздействия, связанные с их деловыми партнерами.  5.11–5.15: При проведении комплексной, основанной на оценке рисков проверки своих деловых партнеров компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 5.11-5.15 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»</u> при выборе поставщиков из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.
6. Трудовые права	6.7: Компании должны принимать корректирующие меры при выявлении фактов детского труда на своей территории или на территории своих деловых партнеров.





## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

ОЭСР, *Руководство по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска: 2-е издание* (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве содержатся подробные рекомендации, которые помогут компаниям соблюдать права человека и избегать разжигания конфликтов вследствие своих решений и действий по закупке полезных ископаемых. Будучи ведущим международным руководством в отношении ответственных цепочек поставок полезных ископаемых, данный документ упоминается в ряде международных деклараций, нормативных актов и инициативных проектов.



---

## ПРОЗРАЧНОСТЬ

Компании придерживаются принципа прозрачности в соответствии с признанными на международном уровне стандартами отчетности и раскрытия информации.



## Введение

Прозрачность — растущее ожидание заинтересованных сторон. Глобальные проблемы, такие как глобальное потепление, все больше побуждают инвесторов, наряду с регулирующими органами, страховыми организациями и общественностью, лучше изучать порядок осуществления компаниями деятельности и управления экологическими и социальными рисками и рисками, связанными с корпоративным управлением.

Прозрачность — важный фактор подотчетности и ключ к построению доверия. Как следствие, компании, которые привержены принципу прозрачности, с большей вероятностью будут привлекать инвестиции, лучше адаптироваться к меняющимся требованиям общества, опережать нормативные и политические изменения и, в конечном итоге, обеспечивать долгосрочную прибыльность.

Прозрачность также имеет ключевое значение для предотвращения преступной деятельности, включая коррупцию, отмывание денег, финансирование терроризма, а также для обеспечения того, чтобы средства угледобывающих предприятий, вносимые в виде налогов, лицензионных сборов, концессионных и различных иных платежей в конечном итоге приносили пользу гражданам и вели к экономическому росту и социальному развитию.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно прозрачности отражены в следующих Положениях:

- > [Отчетность по устойчивому развитию \(Положение 3.1\)](#)
- > [Форма собственности компании и прозрачность денежных расчетов \(Положения 3.2–3.3\)](#)



# Отчетность по устойчивому развитию

## (Положение 3.1)



### I. ВВЕДЕНИЕ

*Отчетность по устойчивому развитию* — процесс сбора, измерения, анализа и передачи качественной и количественной информации относительно корпоративного управления, экологической и социальной деятельности. Отчет об устойчивом развитии также отражает ценности организации, модель управления и подход к управлению и демонстрирует связь между ее стратегией и приверженностью устойчивой глобальной экономике.

Отчетность по устойчивому развитию иногда используется как синоним нефинансовой отчетности или отчетности по корпоративной социальной ответственности или может входить в состав так называемой интегрированной отчетности.

Следует отметить, что отчет по устойчивому развитию — это не только средство информирования. Надлежащий процесс формирования отчетности по устойчивому развитию — важный инструмент для предприятий, позволяющий перейти от «прозрачности ради прозрачности» к действиям, выявить области для совершенствования, а также установить реалистичные цели на будущее.

### II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

► **Положение 3.1** Компании ежегодно открыто публикуют отчеты о своей социальной, экологической и корпоративной деятельности по всем существенным вопросам в соответствии с признанными на международном уровне стандартами отчетности.

#### Значение

Компании должны ежегодно отчитываться о своей корпоративной, социальной и экологической деятельности. Отчетность должна вестись в соответствии с признанными на международном уровне стандартами отчетности, такими как:

- Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в области отчетности по устойчивому развитию;
- Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий;
- Сообщение о достигнутом прогрессе в реализации принципов Глобального договора ООН;
- Международный стандарт по социальной ответственности ISO 26000;
- Стандарты Совета по стандартам учета в области устойчивого развития (SASB).

Отчетность по устойчивому развитию также может формироваться в соответствии с признанными на международном уровне стандартами отчетности по конкретным вопросам, например, по изменению климата:

- Проект углеродной отчетности (CDP);
- Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD).

В любом случае важно, чтобы компании предоставляли информацию, которая является:<sup>9</sup>

- > точной — собирается и анализируется с помощью надежных методологий;
- > сбалансированной — справедливо отражает как положительные, так и отрицательные воздействия компании;
- > понятной — доступ к ней осуществляется в понятной и доступной для заинтересованных сторон форме;
- > сопоставимой — представляется таким образом, чтобы можно было оценить результаты деятельности компании с течением времени, а также по сравнению с аналогичными компаниями.

Отчетность по устойчивому развитию должна освещать все *существенные вопросы*, т. е. все вопросы корпоративного управления, социальные и экологические аспекты, которым следует уделять приоритетное внимание на основе следующих двух критериев, как это часто отображается в так называемой «матрице существенности»:

- > вопросы, отражающие значительные экономические, экологические и социальные воздействия компании;
- > вопросы, которые существенно влияют на оценки и решения заинтересованных сторон, включая заказчиков, поставщиков, работников, сообщества и т. д.

Компании могут столкнуться с широким кругом вопросов, которые могут вызвать интерес при формировании отчетности. В то же время для определения приоритетов ограниченных ресурсов и эффективного информирования о том, что важно знать и понимать заинтересованным сторонам, необходимо, чтобы компании в своих отчетах по устойчивому развитию уделяли особое внимание, по меньшей мере, существенным вопросам, т. е. вопросам, которые достаточно важны для необходимости их освещения на основе двух вышеуказанных критериев.

Существенные вопросы определяются на основе оценки существенности — процесса, учитывающего:

- > общую миссию, ценности и стратегии компании;
- > значительные воздействия со стороны компании в корпоративной, социальной и экологической областях (см. Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»);
- > вопросы, беспокоящие заинтересованные стороны, в том числе тех, кто вносит существенный вклад в компанию, к примеру, работников и акционеров, а также иные значимые заинтересованные стороны и затронутые сообщества, включая остальных работников, поставщиков, заказчиков, местное население и гражданское общество;
- > более широкие общественные ожидания;
- > проблемы, характерные для конкретной отрасли, выявленные другими компаниями, конкурентами и экспертами;
- > международные стандарты, законы и нормативные акты.

Оценка существенности может проводиться посредством изучения документации, проведения собеседований с высшим руководством и взаимодействия с заинтересованными сторонами.

По каждой существенной теме компания должна сообщить информацию:

- > об управленческом подходе, включая политику, обязательства, цели и задачи, а также обязанности и ресурсы, доступные для эффективного управления соответствующим направлением;
- > в соответствующих случаях — о конкретных действиях, таких как процессы, проекты, программы и инициативы;
- > о количественных и (или) качественных показателях эффективности.

Отчетность по устойчивому развитию может формироваться в виде отдельного отчета по устойчивому развитию, отчета о корпоративной социальной ответственности или аналогичного документа, или же может быть интегрирована в финансовую отчетность компании.

9. Глобальная инициатива по отчетности (GRI), *Стандарты GRI*, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.



Хотя в большинстве стран отчетность по устойчивому развитию по-прежнему является добровольной, государства начинают вводить законодательные требования о раскрытии информации нефинансового характера. Например, в Европейском союзе Директивой 2014/95/EU введены правила предоставления отчетности нефинансового характера, которые распространяются на крупные компании, представляющие общественный интерес, с численностью работников более 500 человек. Компании должны быть осведомлены о предъявляемых к ним правовых требованиях.



### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания ежегодно открыто публикует отчеты о своей социальной, экологической и корпоративной деятельности по всем существенным вопросам в соответствии с признанными на международном уровне стандартами отчетности.

#### В основном соответствует:

Компания открыто публикует отчеты о своей социальной, экологической и корпоративной деятельности, в то же время существенные вопросы в отчетах освещены не полностью.

#### Частично соответствует:

Компания открыто публикует отчеты о своей социальной, экологической и корпоративной деятельности, в то же время в отчетах присутствуют существенные несоответствия в освещении затронутых вопросов и (или) отчетность не соответствует международно признанным стандартам отчетности.

#### Не соответствует:

Компания не публикует ежегодных отчетов о своей социальной, экологической и корпоративной деятельности.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений об отчетности по устойчивому развитию оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством компании.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Interviews			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
3.1		✓	✓			

### Виды и примеры доказательств

> Годовой отчет по устойчивому развитию или его аналог, размещенный в открытом доступе на веб-сайте;

- > оценка существенности;
- > документация о взаимодействии с заинтересованными сторонами;
- > файлы сбора и агрегации данных;
- > процедура отчетности по устойчивому развитию;
- > заверение правильности отчета по устойчивому развитию.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > процесс формирования отчетности компании по устойчивому развитию;
- > порядок определения существенных вопросов;
- > порядок сбора данных в корпоративной, социальной и экологической сфере;
- > порядок отчетности и передачи информации о результатах деятельности компании основным заинтересованным сторонам.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<p><b>1.1:</b> Компании в определенных государствах могут нести правовую обязанность по соблюдению законов и нормативных актов, предусматривающих необходимость раскрытия информации нефинансового характера.</p> <hr/> <p><b>1.3:</b> В составе своей отчетности по устойчивому развитию компании должны публиковать данные о мероприятиях, предпринятых для предотвращения любых форм коррупции, в том числе взяточничества, вымогательства, выплат за оказание содействия, шантажа и отмывания денег, и борьбы с ними.</p>
<b>2. Политика и система управления</b>	<p><b>2.3–2.7:</b> Для определения существенных вопросов компании должны черпать информацию из своих оценок воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека.</p>
<b>5. Права человека</b>	<p><b>5.15:</b> В рамках своей отчетности по устойчивому развитию или отдельного отчета компании должны ежегодно сообщать о результатах своей комплексной проверки, проведенной для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.</p>
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<p><b>8.1–8.5:</b> При определении существенных вопросов компании должны учитывать те из них, что имеют отношение к заинтересованным сторонам, в том числе в рамках своей программы взаимодействия с заинтересованными сторонами.</p>





## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Глобальная инициатива по отчетности (GRI), Стандарты GRI (доступ [по ссылке](#)). Данные стандарты содержат информацию о передовом международном опыте формирования отчетности о различных экономических, экологических и социальных воздействиях, а также дополнительные инструкции по проведению оценки существенности.
- > ОЭСР, Руководящие принципы для многонациональных предприятий (доступ [по ссылке](#)) — рекомендации, адресованные правительством стран многонациональным компаниям, работающим в поддержавших данные Принципы странах или на их территории. В них содержатся не имеющие обязательной силы принципы и стандарты ответственного осуществления деятельности, в том числе в отношении раскрытия информации.
- > Глобальный договор ООН — инициатива ООН в области корпоративной ответственности. Участие предусматривает обязанность ежегодно сообщать о ходе выполнения договора посредством отчета «Сообщение сведений о достигнутом прогрессе» (доступ [по ссылке](#)).
- > Международная организация по стандартизации (ISO), *Международный стандарт по социальной ответственности ISO 26000* (доступ [по ссылке](#)) — содержит рекомендации о социально ответственном подходе предприятий и организаций к осуществлению деятельности и руководство по формированию отчетности в области социальной ответственности.
- > Совет по стандартам учета в области устойчивого развития (SASB) разработал комплект из 77 отраслевых стандартов, представляющих собой полный набор глобально применимых отраслевых стандартов, определяющих существенные с финансовой точки зрения вопросы устойчивости и связанные с ними показатели типичной компании отрасли. SASB также разработал Карту существенности (доступ [по ссылке](#)), которая может оказаться полезной для компаний при оценке существенности.
- > Проект углеродной отчетности (CDP), Руководство для компаний (доступ [по ссылке](#)). CDP управляет глобальной системой раскрытия информации, предназначенной для инвесторов, компаний, городов, государств и регионов в целях предоставления возможности управления воздействием на окружающую среду, уделяя при этом особое внимание климату, водным и лесным ресурсам.
- > Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата (TCFD), Рекомендации TCFD (доступ [по ссылке](#)). TCFD была создана в 2015 году Советом по финансовой стабильности (FSB) для разработки механизма последовательного раскрытия информации о финансовых рисках, связанных с климатом, для использования компаниями, банками и инвесторами при предоставлении информации заинтересованным сторонам.



# Форма собственности компании и прозрачность денежных расчетов (Положения 3.2–3.3)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Раскрытие информации о форме собственности компании и прозрачности денежных расчетов играет важную роль в борьбе с коррупцией, отмыванием денег, финансированием терроризма и прочей преступной деятельностью.

Корпоративные механизмы — один из способов, с помощью которого преступники маскируют и легализуют доходы от преступной деятельности, чтобы ввести их в финансовую систему, обходя меры по борьбе с отмыванием денег и финансированием терроризма. Тем не менее, неправомерное использование корпоративных механизмов может быть значительно сокращено за счет прозрачной отчетности компании о своей правовой структуре и структуре бенефициарных владельцев. Например, информация о *бенефициарных владельцах*, то есть «*информация о «физическом(-их)» лице(-ах), которое(-ые) в конечном итоге прямо или косвенно владеет(-ют) или контролирует(-ют) юридическое лицо*»<sup>10</sup> может быть скрыта<sup>11</sup> путем использования подставных компаний, сложных структур владения и контроля. Подобные примеры включают в себя множество уровней акций, зарегистрированных на имя других юридических лиц, акций на предъявителя и warrants и трастов на предъявителя и прочих юридических договоренностей, которые позволяют разделить юридических собственников и бенефициарных владельцев активов, а также использовать посредников, в том числе профессиональных, при формировании юридических лиц.

Четкая информация о юридических и бенефициарных владельцах может препятствовать неправомерному использованию корпоративных механизмов, а также помочь правоохранительным и иным компетентным органам «отслеживать деньги» во время финансовых расследований. Поскольку такую информацию может быть сложно получить в случаях, когда она сопряжена с участием юридических лиц и структур, осуществляющих деятельность на территории нескольких государств, важно, чтобы компании сделали этот вид информации легкодоступным, приведя свою практику раскрытия информации в соответствие с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

Аналогичным образом прозрачность денежных расчетов является важным сдерживающим фактором для предотвращения коррупции, и это особенно актуально для угледобывающей отрасли, которая считается особенно подверженной коррупционным рискам на всех этапах цепочки принятия решений: от предоставления лицензий и заключения договоров до взимания и перераспределения налогов и сборов за разработку недр. Повышая прозрачность распределения доходов компании и правительства, связанных с добычей природных ресурсов, организации гражданского общества могут требовать от компаний и правительства формирования отчетности и контролировать поставку природных ресурсов таким образом, чтобы это приносило пользу затронутым сообществам и обществу в целом.

Компаниям следует поддерживать инициативы по обеспечению прозрачности доходов и способности правительств и других заинтересованных сторон осуществлять ответственный контроль денежных средств. В последнее время разработан ряд инициатив по популяризации прозрачности в области структуры корпоративной собственности и денежных расчетов на международном уровне. В частности, Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI) — многосторонняя инициатива,

<sup>10</sup> Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI). Стандарт EITI 2019, 2-е издание, 2019 г., с.19. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://eiti.org/document/eiti-standard-2019>>.

<sup>11</sup> Группа разработки финансовых мер борьбы с отмыванием денег (FATF), *Прозрачность и бенефициарная собственность*, 2013 г., с. 6. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.fatf-gafi.org/documents/news/transparency-and-beneficial-ownership.html>>.

которую реализуют правительства, компании, группы гражданского общества, инвесторы и международные организации, устанавливающая глобальный стандарт для содействия открытому и подотчетному управлению нефтью, газом и минеральными ресурсами.

Отчетность в соответствии с EITI является обязательной только для компаний, расположенных на территории страны, реализующей инициативу EITI. В то же время угледобывающие компании могут поддержать внедрение принципов EITI и использовать Стандарты EITI в качестве руководства по раскрытию информации в рамках своей работы по обеспечению соответствия настоящему Кодексу.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 3.2** Компании открыто публикуют информацию о структуре собственности, в том числе о личностях фактических собственников (бенефициаров), в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

### ЗНАЧЕНИЕ

Компании должны раскрывать информацию о своей структуре корпоративной собственности, в том числе о своих бенефициарах, в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации, такими как Стандарты EITI. В частности, раскрываемая информация должна включать:

- > сведения о бенефициаре(-ах) компании: имя бенефициаров, их гражданство и страну проживания; также рекомендуется раскрывать национальный идентификационный номер, дату рождения, адрес проживания или почтовый адрес и способы связи с ними;
- > сведения о доле владения и о том, как осуществляется владение или контроль.

По возможности, информация о бенефициарах должна быть включена в существующие документы, подаваемые компаниями в регулирующие органы, фондовые биржи или агентства, регулирующие лицензирование добывающих отраслей. Компании, зарегистрированные на бирже, в том числе их 100 % дочерние компании, должны раскрывать название фондовой биржи и включать ссылку на документы фондовой биржи, на которой котируются их ценные бумаги, чтобы облегчить публичный доступ к информации об их бенефициарах. В случае совместных предприятий каждое юридическое лицо — участник предприятия должно раскрывать информацию о своем бенефициаре(-ах), кроме случаев, если оно зарегистрировано на бирже или является дочерней компанией, находящейся в полной собственности компании, зарегистрированной на бирже.

Важно, чтобы компании знали конкретные определения понятия «бенефициарное владение», используемые правительством государства, на территории которого они осуществляют деятельность, в случаях, когда раскрытие информации о бенефициаре может быть предусмотрено правовым требованием. Например, компании должны быть осведомлены о пороговых значениях владения, влекущих обязанность по раскрытию информации, а также о любых конкретных обязательствах по предоставлению отчетности о политически значимых лицах (ПЗЛ), т. е. о «*физическом лице, на которое возложены или были возложены важные общественные функции, что часто упоминается в законодательстве о бенефициарном владении*».<sup>12</sup>

Некоторые страны могут требовать от компаний оформлять декларацию о бенефициарах за подписью члена высшего руководства или старшего юрисконсульта или подавать подтверждающую документацию.

12. Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI). *Словарь терминов EITI*. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г. <<https://eiti.org/glossary>>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания открыто публикует информацию о своей структуре собственности, в том числе о личностях фактических собственников (бенефициаров), в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания публикует информацию о своей структуре собственности, в том числе о личностях фактических собственников (бенефициаров), однако порядок раскрытия информации не соответствует признанным на международном уровне стандартам раскрытия информации и имеются несоответствия раскрываемой информации.

### Не соответствует:

Компания не публикует открытую информацию о своей структуре собственности, в том числе о личностях фактических собственников (бенефициаров), в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

- 
- > **Положение 3.3** Компании ежегодно открыто публикуют информацию обо всех материальных отчислениях, включая налоги, в пользу государства, на территории которого они ведут свою деятельность, в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.
- 

## Значение

Компании должны ежегодно публично раскрывать информацию о *материальных отчислениях*, включая налоги, уплачиваемые государству. Если компании предпочитают не делать этого, они должны объяснить причину.

Компании, осуществляющие деятельность на территории стран, реализующих принципы EITI, должны соответствовать критериям Стандарта EITI, в том числе:

- > утвердить Принципы и Критерии EITI в форме политики или аналогичного документа и разместить данную политику в открытом доступе;
- > обеспечить всестороннее раскрытие информации о материальных отчислениях, в том числе о налогах, выплачиваемых в пользу государств, реализующих принципы EITI.

Компании, осуществляющие деятельность на территории стран, которые не реализуют принципы EITI, также должны раскрывать информацию обо всех материальных отчислениях в пользу государств, если положения договоров о конфиденциальности предписывают такое раскрытие.

Отчисления являются материальными, если опущение или искажение информации о них может существенно повлиять на полноту раскрываемой информации и оказать влияние на суждение информированной заинтересованной стороны.<sup>13 14</sup> Как правило, решение о порядке определения критерия материальности в количественном и качественном выражении принимает национальная многосторонняя группа заинтересованных сторон (группа, состоящая из представителей правительства, компаний и гражданского общества, которые наблюдают за реализацией принципов EITI в стране).

13. Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI). *Словарь терминов EITI*. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://eiti.org/glossary>>.

14. Институт деловой грамотности, *Финансовые концепции — материальность*. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<http://www.business-literacy.com/financial-concepts/materiality/>>.



По этой причине важно, чтобы компании знали о конкретных определениях, которые могут быть приняты правительством их страны, а также о любых других правовых требованиях, которые могут распространяться на них. Раскрываемая информация об отчислениях должна быть доступна общественности и составлена таким образом, чтобы обеспечить простоту понимания заинтересованными сторонами.



### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания ежегодно открыто публикует информацию обо всех материальных отчислениях, включая налоги, в пользу правительства государств, на территории которых она ведет свою деятельность, в соответствии с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

#### В основном соответствует:

Компания ежегодно публикует информацию обо всех материальных отчислениях, включая налоги, в пользу правительства государств, на территории которых она ведет свою деятельность, в то же время необходимы незначительные улучшения, чтобы привести раскрытие информации в соответствие с признанными на международном уровне стандартами раскрытия информации.

#### Частично соответствует:

Компания ежегодно публикует информацию об отчислениях, включая налоги, в пользу правительства государств, на территории которых она ведет свою деятельность, однако в отчете присутствуют значительные несоответствия в отношении раскрываемой информации о денежных расчетах и (или) отчетность не соответствует признанным на международном уровне стандартам отчетности.

#### Не соответствует:

Компания не публикует ежегодную информацию обо всех материальных отчислениях в пользу правительства государств, на территории которых она ведет свою деятельность.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о прозрачности формы собственности и денежных расчетов оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством компании и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	
3.2		✓	✓			
3.3		✓	✓		✓	

## Виды и примеры доказательств

- > Публичное заявление о поддержке EITI;
- > публикация отчета EITI (если применимо);
- > раскрытие информации об отчислениях в пользу правительства;
- > документация об участии в деятельности EITI на уровне страны.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > ожидания компании относительно структуры корпоративной собственности и раскрытия информации о денежных расчетах;
- > что такое материальные отчисления;
- > порядок сбора, передачи и распространения информации основным заинтересованным сторонам.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Компании в определенных государствах могут нести правовую обязанность по соблюдению требований к раскрытию информации о структуре корпоративной собственности, в том числе о бенефициарах. Например, это относится к компаниям, осуществляющим деятельность на территории государств, реализующих принципы EITI. Помимо раскрытия информации о материальных отчислениях в пользу правительства, компании должны вести учет своей аудированной финансовой отчетности, кроме того, рекомендуется размещение данной отчетности в открытом доступе.
2. Политика и система управления	2.9: Помимо публичного раскрытия информации о своих бенефициарах, компании должны принять меры для выявления бенефициаров своих деловых партнеров с помощью проверок «Знай своего контрагента».

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI), Принципы EITI (доступ [по ссылке](#)). EITI предоставляет ресурсы и рекомендации о том, как компании могут поддерживать принципы EITI.
- > «Публикуйте свои расчеты» (доступ [по ссылке](#)) — глобальное движение, целью которого является содействие улучшению условий жизни за счет доходов в нефтегазовой отрасли и в сфере добычи полезных ископаемых. Данный веб-сайт содержит полезные ресурсы на тему прозрачности доходов.

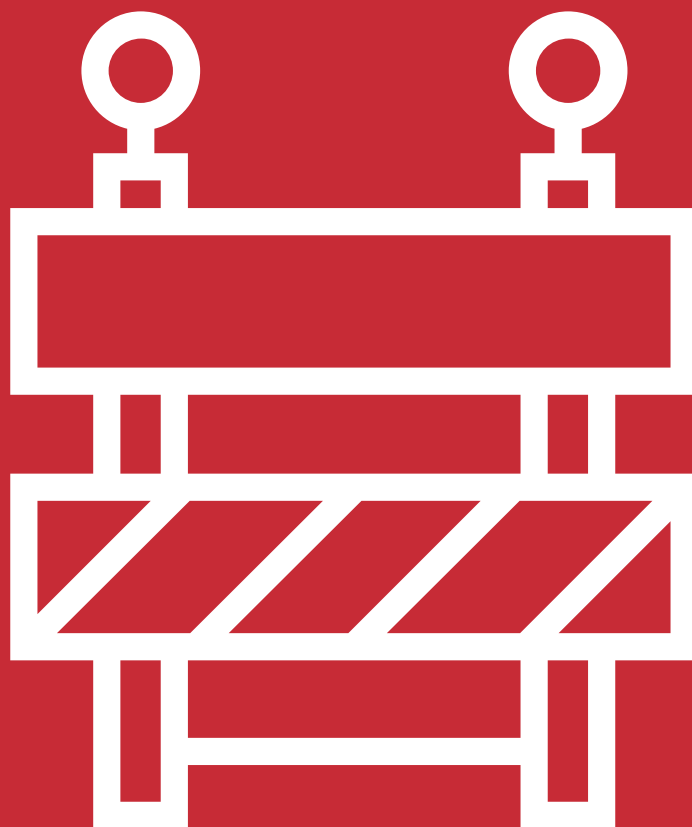


## 04

---

**ЗАКРЫТИЕ УГЛЕДОБЫВАЮЩИХ  
ПРЕДПРИЯТИЙ И  
РЕКУЛЬТИВАЦИЯ**

Компании реализуют в своей деятельности комплексный подход к закрытию угледобывающих предприятий и рекультивации нарушенных земель, включающий экологические, социальные, экономические и управленческие аспекты, начиная с самого раннего этапа подготовки к ведению добычи полезного ископаемого.





## I. ВВЕДЕНИЕ

Под *закрытием угледобывающего предприятия* следует понимать «*период времени, когда эксплуатационная стадия угледобывающего предприятия заканчивается или закончилась и проводится окончательный вывод объекта из эксплуатации и рекультивация нарушенных земель*».<sup>15</sup> *Рекультивация* — процесс стабилизации и восстановления нарушенных земель до их прежнего состояния, включающий восстановление ключевых *экосистемных услуг* и экологических функций или перепрофилирование участка под иные полезные виды землепользования, что может быть предпочтительным путем устранения последствий открытых горных работ. Закрытие может быть только временным в некоторых случаях или может повлечь реализацию программы содержания и обслуживания.

Данный Принцип применяется ко всем компаниям, которые объявляют о частичном или полном закрытии производства или планируют *постепенное закрытие* и реализацию программы рекультивации земель на своих угледобывающих объектах. Цель закрытия угледобывающего предприятия — достичь приемлемого уровня рекультивации земель, завершить все мероприятия, необходимые для соблюдения экологических норм, и, наконец, обеспечить отказ текущего землепользователя от прав собственности с последующим принятием на себя ответственности.

Поскольку последствия работ по добыче полезных ископаемых многогранны, план закрытия также должен включать ряд компонентов. Закрытие угледобывающего предприятия имеет важное значение, так как способ закрытия горной выработки — решения, принимаемые по социальным, экономическим и экологическим аспектам плана закрытия — и порядок рекультивации нарушенных земель оказывает воздействие на окружающие сообщества и экологию. Данное воздействие включает изменения, касающиеся численности населения соседних населенных пунктов, наличия рабочих мест и видов работы, снижения продаж местных вспомогательных предприятий, потенциального снижения налоговых поступлений в местный бюджет, изменения визуального восприятия и экологических аспектов окружающей среды, доступа к дорожной и иной транспортной инфраструктуре и ее обслуживания, а также изменения визуального восприятия и безопасности брошенного угледобывающего оборудования и выработок. В отсутствие должного управления данные последствия могут оставить наследие, негативно характеризующее район, репутацию отдельных компаний, а в некоторых случаях и всей отрасли.

При правильном выполнении план закрытия предприятия и рекультивации земель может привести к положительным результатам для компании, в том числе к укреплению отношений и получению поддержки со стороны *затронутых заинтересованных сторон* и местных сообществ, повышению точности и возможности планирования затрат, связанных с закрытием производства, снижению риска несоблюдения нормативных требований, более оперативному выявлению потенциальных проблем, постепенному снижению затрат по обязательствам, а также адекватному планированию и обеспечению долгосрочных выгод для соответствующей местности.

Ключом к успешному закрытию угледобывающего предприятия, т. е. процессу закрытия угледобывающего предприятия с достижением поставленных целей в рамках экономических возможностей коммерческой эксплуатации, является планирование. Закрытие угледобывающего предприятия и рекультивация земель требует формирования подробных планов на годы и даже десятилетия и может повлечь весьма значительные финансовые и ресурсные затраты. Следовательно, планирование закрытия предприятия и рекультивации земель должно начинаться на как можно более ранних стадиях жизненного цикла предприятия, должно включаться в процесс ведения горных работ и основываться на использовании прогрессивного подхода к рекультивации.

15. Программа устойчивого развития на основе передового опыта, *Закрытие угледобывающего предприятия и завершение производства*, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.im4dc.org/wp-content/uploads/2014/01/Mine-closure-and-completion.pdf>>.



Компании должны следовать второму изданию Руководства по передовой практике реализации интегрированного процесса закрытия предприятий Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM)<sup>16</sup>, предусматривающему ответственный и всеобъемлющий подход к комплексному закрытию угледобывающих предприятий. ICMM описывает комплексное закрытие угледобывающего предприятия как «динамичный и повторяющийся процесс, который учитывает экологические, социальные и экономические соображения на ранней стадии горных работ», и дополнительно поясняет, что «основополагающей для этого процесса является необходимость рассматривать закрытие как неотъемлемую часть профильной деятельности угледобывающего предприятия», а не как «дополнение», выходящее за периметр его деятельности.

Значительная часть операций по закрытию и рекультивации земель происходит, когда основная деятельность уже прекращена или ее объемы сокращены, а выручка полностью или практически отсутствует, даже при наилучшем планировании деятельности, когда операции по закрытию объекта полностью интегрированы на протяжении всего жизненного цикла предприятия. В угледобывающей промышленности существует множество примеров заброшенных шахт, в результате разработки которых государство и местные сообщества подверглись значительному неблагоприятному воздействию и были вынуждены самостоятельно покрывать расходы на их рекультивацию и выплату компенсаций местным землевладельцам, сообществам и предприятиям. Требование о выделении угледобывающими предприятиями финансовых ресурсов для покрытия будущих затрат на рекультивацию земель и закрытие месторождений в настоящее время является стандартной практикой во многих государствах.

Органами государственного регулирования может требоваться применение определенных практик и процессов и достижение определенных результатов при закрытии угледобывающего предприятия и рекультивации нарушенных земель. Компании должны гарантировать, что эти правила известны и применяются на их угледобывающих предприятиях.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами является критически важным аспектом закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель, поскольку местные сообщества, предприятия и органы власти более всего заинтересованы в будущем соответствующего района. В районах близлежащего проживания групп коренных народов компании должны применять принципы получения свободного, предварительного и осознанного согласия с процедурой закрытия объекта. Кроме того, закрытие должно учитывать будущее работников и других заинтересованных сторон в период после закрытия объекта.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 4.1** Компании разрабатывают, регулярно пересматривают и реализуют для каждого угледобывающего предприятия комплексный и всеобъемлющий план закрытия, охватывающий экологические, социальные, экономические и управленческие аспекты, в который включаются мероприятия как по поэтапному, так и по окончательному закрытию угледобывающего предприятия.

16. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). *Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.



## Значение

Компании должны начать планирование процесса закрытия предприятия и рекультивации земель на как можно более ранней стадии жизненного цикла угледобывающего предприятия. В основу планирования должна быть заложена комплексная и постоянная оценка воздействия рисков закрытия предприятия (см. [Положение 2.3 «Оценка риска и воздействия»](#)), а также включена соответствующая система управления для устранения данных рисков (см. [Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#)). Планы компаний должны основываться на комплексном подходе к закрытию предприятия. С этой целью планы должны четко демонстрировать обязательство компаний по определению и внедрению управленческих мер, направленных на предотвращение неблагоприятных экологических, социальных и управленческих воздействий и достижение положительных результатов на протяжении всего жизненного цикла предприятия, затрагивающих все соответствующие компоненты предприятия. При закрытии ценных с точки зрения биоразнообразия участков или охраняемых территорий компании должны разработать планы закрытия угледобывающих предприятий совместно со спонсорами охраняемых территорий, управляющими и иными соответствующими заинтересованными сторонами (см. [Положение 12.6 «Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения»](#)).

В Разделе [V. «Дополнительная информация»](#) представлен список ресурсов по планированию закрытия предприятия и рекультивации земель. В частности, компаниям следует учитывать рекомендации, приведенные в публикации ICMM: *Интегрированный процесс закрытия предприятий. Руководство по передовой практике, 2-е издание*.

План закрытия предприятия и рекультивации должен быть оформлен документально, подлежит хранению компаниями и должен предусматривать, по меньшей мере, следующее:

- > политику и процедуры, связанные с закрытием предприятия, выводом из эксплуатации, отказом от владения и рекультивацией земель;
- > назначение компетентных лиц или должностей, ответственных за выполнение плана закрытия предприятия и рекультивации;
- > четко сформулированное видение конечного результата процесса закрытия;
- > стратегии, способствующие переводу работников предприятия или работников из числа местного населения на другую работу после закрытия производства;
- > четкие цели и критерии успеха, а также описание способности контролировать деятельность и вести учет результатов;
- > постоянно обновляемую смету затрат на закрытие предприятия и подробные сведения о финансовых ресурсах для покрытия затрат на закрытие предприятия и рекультивацию;
- > стратегию взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > временные рамки, охватывающие жизненный цикл предприятия, период его закрытия, вывода из эксплуатации и период после закрытия;
- > описание порядка адаптации плана к неизбежным изменениям в аспектах добычи полезных ископаемых, а также порядка реагирования на «неизвестные факторы», выявленные в течение жизненного цикла угледобывающего предприятия;
- > сопутствующие объекты, находящиеся под контролем компании, такие как железные дороги, автомобильные дороги, плотины, электростанции или линии электропередач, трубопроводы, инженерные сети, склады и логистические терминалы;
- > перечень или реестр нормативных и иных требований, касающихся закрытия предприятия и рекультивации;
- > все потенциальные экологические, экономические, социальные и управленческие последствия закрытия;
- > запланированные меры управления для смягчения таких неблагоприятных воздействий и достижения положительных результатов после закрытия предприятия;
- > описание прогрессивного подхода к рекультивации на протяжении всего жизненного цикла предприятия;
- > обязательство по рекультивации земель до их прежнего состояния или по обеспечению благоустройства земель в соответствии с пожеланиями местного населения и (или) нормативными



требованиями или благоустройства под иной согласованный режим конечного землепользования;  
> стратегии обеспечения постоянного доступа к воде и устранения необходимости долгосрочного контроля качества воды, в особенности кислых стоков.

Настоящее положение распространяется как на *новые* угледобывающие предприятия, так и на действующие. Для угледобывающих предприятий характерна продолжительность жизненного цикла более 50 лет, а в некоторых случаях до 100 лет и более. Для таких угледобывающих предприятий планирование закрытия или вывода из эксплуатации может показаться менее актуальным по сравнению с объектами с более короткой и более предсказуемой продолжительностью деятельности. Тем не менее, комплексный подход к закрытию угледобывающего предприятия остается необходимым, поскольку обстоятельства, не связанные с истощением запасов, могут измениться, и добыча полезных ископаемых может неожиданно завершиться раньше намеченного срока. Например, цены на добываемую продукцию могут резко упасть, могут быть введены новые правила, которые станут непреодолимым препятствием для дальнейшего осуществления деятельности, или возникнут непредвиденные технические проблемы, затрудняющие продвижение работ. Кроме того, постепенная рекультивация земель должна происходить и продолжаться на каждом этапе жизненного цикла угледобывающего предприятия, вне зависимости от его продолжительности. Следовательно, компании должны в своем плане продемонстрировать, что текущие решения были приняты с учетом соображений относительно будущих результатов деятельности.

В некоторых государствах проектирование угледобывающих предприятий, включая их закрытие, строго контролируется центральным или региональным правительством. В этих случаях имеющиеся у компаний варианты относительно их деятельности и действий, связанных с закрытием производства, или относительно местного населения и земель могут быть ограничены. Компании должны продемонстрировать, что их планы закрытия и рекультивации согласуются с нормативными требованиями и целями, установленными властями, и что методы, изложенные в Кодексе Bettercoal и настоящем руководстве, применяются там, где это необходимо.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания документально оформила, регулярно анализирует и реализует комплексный и всеобъемлющий план закрытия своих угледобывающих предприятий, учитывающий все значимые экологические, социальные и управленческие аспекты и включающий постепенную рекультивацию.

### В основном соответствует:

Компания:

- > имеет документально оформленный план закрытия угледобывающего предприятия, который существенным образом, но не полностью интегрирован в деятельность и работу угледобывающего предприятия;
- > несмотря на наличие доказательств прогресса реализации плана, реализация еще не началась по всем разделам плана, срок начала реализации которых наступил согласно плану.

### Частично соответствует:

Компания находится в процессе разработки и документального оформления плана закрытия угледобывающего предприятия, однако данный план не завершен и (или) его реализация еще не началась.

### Не соответствует:

У компании нет плана закрытия своего угледобывающего предприятия и нет доказательств того, что компания начала принимать меры по планированию или интеграции процесса закрытия в свою деятельность.



---

> **Положение 4.2** Компании по согласованию с остальными ключевыми заинтересованными сторонами включают в план закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель мероприятия по подготовке работников и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми, к переходному процессу после закрытия угледобывающего предприятия, что поможет снизить уровень неблагоприятных воздействий, вызванных социальными изменениями.

---

## Значение

В случае закрытия угледобывающего предприятия неизбежна потеря рабочих мест. Расформирование рабочих мест касается не только непосредственных работников угледобывающих предприятий, но и подрядчиков, персонала вспомогательных предприятий и поставщиков, а также работников государственного сектора. Безработица может вызвать резкое сокращение доходов домохозяйств, проблемы психического здоровья, а в случае массовых увольнений — отъезд местного населения и формирование «городов-призраков» после окончания добычи полезных ископаемых. В то время как на некоторых угледобывающих предприятиях местная экономика может поддерживаться другими близлежащими угледобывающими предприятиями, которые способны компенсировать потерю рабочих мест на закрытых объектах, для многих людей поиск аналогичной работы означает необходимость уехать из данного района.

Однако не все сообщества, проживающие рядом с объектом добычи полезных ископаемых, полагаются исключительно на рабочие места, создаваемые такими предприятиями, и могут иметь более диверсифицированную экономику. В таких обстоятельствах бывшие работники угледобывающих предприятий, желающие остаться в этом районе, должны будут получить новые навыки и потенциально адаптироваться к более низким уровням оплаты труда — во многих странах горнодобывающая промышленность часто является одной из самых высокооплачиваемых отраслей. Вне зависимости от местных обстоятельств жизнь бывших работников и местных сообществ может претерпеть значительные изменения, которые могут иметь негативные последствия.

Признавая неблагоприятные последствия крупных производств или закрытия предприятий, а в некоторых случаях и упадок целых секторов, поскольку общество реагирует на серьезные системные сдвиги, такие как изменение климата, цифровизация и электрификация экономики, — группы работников призывают предприятия и правительство уделять больше внимания закрытию предприятий и предоставлять работникам возможность адаптации и приспособления к новым обстоятельствам. Глобальная федерация профсоюзов IndustriaALL, представляющая интересы работников во многих отраслях, включая горнодобывающую промышленность, выпустила руководство по организации «справедливого переходного периода» для работников, цели которого, в соответствии с описанием, призваны «обеспечить обнадеживающее и оптимистичное будущее для всех работников».<sup>17</sup>

Компании должны сыграть определенную роль в переходном периоде, следующем после закрытия угледобывающего предприятия, для работников, местного бизнеса и сообществ, даже если признано, что данный переходный период по большей части относится к сфере государственной политики, а также к сфере департаментов экономической политики и планирования инфраструктуры государственных органов. Поэтому компании должны совместно с местными и национальными властями разрабатывать, прорабатывать и реализовать собственные меры, чтобы обеспечить соответствующий переходный период после закрытия своих предприятий.

---

17. Федерация профсоюзов IndustriaALL, *Справедливый переходный период для работников*, май 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<http://www.industrial-union.org/a-just-transition-for-workers>>.





Планы компаний по закрытию угледобывающих предприятий должны предусматривать и документально фиксировать мероприятия по подготовке к переходному периоду после прекращения добычи и охватывать, как минимум, следующие пункты:

- > оценку неблагоприятных последствий социальных изменений, связанных с закрытием предприятия, для трудового коллектива компании и местных сообществ, а также возможностей для создания новых рабочих мест в процессе закрытия или в результате принятия решения об использовании земель и объектов компании после закрытия;
- > стратегию предотвращения и сокращения неблагоприятных последствий закрытия предприятия для работников компаний и местных сообществ, которая может предусматривать:
  - > обязательство не увольнять работников по производственным причинам в течение определенного переходного периода;
  - > обеспечение возможности досрочного выхода на пенсию или получения пенсии для пожилых работников;
  - > подбор и предоставление права приоритетного использования альтернативных возможностей трудоустройства на предприятии или объекте, контролируемом компанией;
  - > проведение обучения или содействие в получении доступа к обучению и приобретению (передаваемых) навыков для использования потенциальных возможностей трудоустройства в других отраслях на местном уровне или за пределами территории;
  - > создание фонда или резерва для предоставления выходного пособия с учетом стоимости переезда в районы, расположенные за пределами места расположения объекта, где больше шансов найти новую работу;
- > политику и процедуры проведения консультаций с профсоюзами и группами работников по вопросам закрытия предприятия с точки зрения масштабов и сроков потери рабочих мест, продолжительности поиска новой работы, последствий потери рабочих мест и стратегии предотвращения и уменьшения таких последствий;
- > обязательство по проведению консультаций и обсуждению (с описанием порядка обсуждения) с властями вопросов закрытия предприятия, а также роли компании в подготовке своих работников к неблагоприятным последствиям закрытия предприятия и контроля данных последствий.

Подготовка работников и местного населения к переходному периоду после закрытия предприятия должна быть полностью интегрирована в горнодобывающую деятельность и должна начинаться на ранних этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия (см. [Положение 4.1 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»](#)).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания документально зафиксировала в своем плане закрытия угледобывающего предприятия (и в соответствии с этим планом осуществляет) мероприятия по определению неблагоприятного воздействия социальных изменений, связанных с закрытием предприятия, позволяющие реализовать переходный для работников и местного населения период после окончания горнодобывающей деятельности по согласованию с ключевыми заинтересованными сторонами.

### В основном соответствует:

Компания документально зафиксировала в своем плане закрытия угледобывающего предприятия мероприятия по определению неблагоприятного воздействия социальных изменений, связанных с закрытием предприятия, позволяющие реализовать переходный для работников и местного населения период после окончания горнодобывающей деятельности по согласованию с ключевыми заинтересованными сторонами, однако реализация еще не началась по всем разделам плана, срок начала реализации которых наступил согласно плану

### Частично соответствует:

Компания находится в процессе разработки и документального оформления своего плана закрытия угледобывающего предприятия, предусматривающего реализацию мероприятий по



определению неблагоприятного воздействия социальных изменений, связанных с закрытием предприятия, позволяющих реализовать переходный для работников и местного населения период после окончания горнодобывающей деятельности по согласованию с ключевыми заинтересованными сторонами, однако план является неполным и (или) его реализация еще не началась.

**Не соответствует:**

Компания не начала разработку и документальное оформление своего плана закрытия угледобывающего предприятия и не реализует мероприятия по определению неблагоприятного воздействия социальных изменений, связанных с закрытием предприятия, позволяющие реализовать переходный для работников и местного населения период после окончания горнодобывающей деятельности по согласованию с ключевыми заинтересованными сторонами.

---

**> Положение 4.3** Компании включают в свой план закрытия и рекультивации конкретные цели и критерии успешности действий по закрытию предприятия, а также отслеживают и оценивают эффективность мероприятий по закрытию предприятия на предмет достижения поставленных целей и критериев.

---

### **Значение**

Видение процесса закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель имеет решающее значение для планирования мероприятий по закрытию предприятия, помогает составить бюджет и является полезным инструментом для общения с ключевыми заинтересованными сторонами и проведения консультаций с ними. Видение может быть четко сформулировано путем постановки целей: результаты, которых компания стремится достичь в процессе закрытия и рекультивации, последствия для различных заинтересованных сторон и критерии успеха. Оформленный план должен включать указанные цели и критерии успеха, и его выполнение следует отслеживать на протяжении всего процесса закрытия предприятия. Критерии успеха должны быть привязаны к срокам и сопровождаться подходящими биогеофизическими, социальными и экономическими показателями контроля выполнения и эффективности плана закрытия предприятия и рекультивации земель.

Компании должны осуществлять постоянную адаптацию планов и мероприятий, чтобы избежать потенциальных рисков и смягчить фактические риски и последствия процесса закрытия предприятия. Регулярные пересмотры планов позволят компаниям обновлять их, руководствуясь новыми данными о рисках, а также пересматривать выводы о достижении желаемых целей и результатов. Соответственно, цели и критерии успеха плана закрытия предприятия и рекультивации земель также могут измениться.

### **Определение уровня соответствия**

**Соответствует:**

Компания включила в свой план закрытия предприятия и рекультивации земель конкретные цели и критерии успешности действий по закрытию предприятия, а также отслеживает и оценивает эффективность мероприятий по закрытию предприятия на предмет достижения поставленных целей и критериев, связанных с его закрытием.

**В основном соответствует:**

Компания включила в свой план закрытия предприятия и рекультивации земель конкретные цели и критерии успешности действий по закрытию предприятия, но несмотря на наличие доказательств того, что большинство этих целей и критериев успешности действий по закрытию предприятия





отслеживаются и оцениваются на предмет достижения, не все цели или критерии отслеживаются и оцениваются.

**Частично соответствует:**

Компания находится в процессе разработки конкретных целей закрытия предприятия и критериев успешности действий по его закрытию для включения в свой план закрытия угледобывающего предприятия, однако этот процесс еще не завершен.

**Не соответствует:**

Компания не начала процесс разработки конкретных целей закрытия предприятия и критериев успешности действий по его закрытию для включения в свой план закрытия угледобывающего предприятия, а также не отслеживает и не оценивает эффективность мероприятий по его закрытию.

---

> **Положение 4.4** Компании оценивают и регулярно пересматривают смету расходов, необходимых для реализации плана закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель, как того требует **Положение 4.1** настоящего Кодекса, а также выделяют соответствующие финансовые, людские и иные ресурсы для выполнения требований и предписаний плана.

---

### Значение

Компании должны оценивать и регулярно пересматривать расходы, связанные с закрытием предприятия и рекультивацией земель, а также выделять адекватные финансовые, людские и другие ресурсы для удовлетворения потребностей, связанных с закрытием предприятия и рекультивацией земель.

Формирование точной сметы затрат на закрытие предприятия важно для компаний, так как может иметь значительные последствия для оценки деятельности угледобывающего предприятия. Недооценка стоимости закрытия представляет собой риск не только для компаний, но также для регулирующих органов и инвесторов, и в настоящее время этот аспект повсеместно признается и контролируется. Общей точкой соприкосновения всех заинтересованных сторон является обеспечение максимально точного понимания величины расходов на закрытие угледобывающего предприятия.

В то же время оценить стоимость закрытия непросто. Предположения, используемые, например, для моделирования вариантов рекультивации земель или мероприятий, позволяющих обеспечить переходный период для работников после закрытия предприятия, часто делаются до начала строительства. Жизненный цикл угледобывающего предприятия может быть продолжительным, а присутствие самого угледобывающего предприятия способно привести к изменениям в местной экономике, социальной сфере и окружающей среде, что может сделать первоначальные проектные решения нецелесообразными.

Компании должны провести необходимые исследования и анализы, чтобы получить рабочие показатели оценки возможностей закрытия предприятия и рекультивации земель. Показатели сметы расходов должны регулярно обновляться и основываться на плане закрытия предприятия и рекультивации, предусмотренном **Положение 4.1 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»**, который также будет пересматриваться и корректироваться на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Данные оценочные показатели должны быть доведены до сведения соответствующих государственных органов и заинтересованных сторон сообщества и согласованы с ними.



Для формирования оценочных показателей стоимости закрытия компаниям следует использовать сложившуюся передовую отраслевую практику; кроме того, рекомендуется руководствоваться инструкцией Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM) по расчету расходов на закрытие предприятия, приведенной в публикации *Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание*, Средство 12.<sup>18</sup>

Компании должны, по меньшей мере, учитывать следующие соображения при составлении сметы расходов:

- > расходы на персонал и эксплуатационные расходы, которые будут понесены компанией в связи с совершением действий по закрытию предприятий, например, рекультивацией нарушенных земель, демонтажем и утилизацией горнодобывающего оборудования;
- > стоимость работ по постепенному закрытию, т. е. мероприятий, реализуемых на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, а не только на заключительных этапах закрытия в конце его жизненного цикла;
- > финансовые обязательства, связанные с соблюдением текущих или будущих нормативных и правовых требований к закрытию предприятия, например, долгосрочное управление водными ресурсами и их мониторинг;
- > расходы, связанные с неожиданным или «внезапным» закрытием, которые могут включать расходы на сокращение штата, содержание и техническое обслуживание, а также работы по консервации физической инфраструктуры;
- > расходы на соблюдение нормативно-правовых требований или требования властей к формированию резервов или активов на покрытие расходов, связанных с закрытием предприятия.

Объем работ, который должен быть заложен в подготовку сметы расходов, включает прямые расходы, такие как вывод объекта из эксплуатации или снос сооружений, очищение загрязненных участков, переуплотнение режима землепользования или восстановление территории путем посевных и посадочных работ, а также косвенные расходы. Косвенные расходы не относятся ко всем угледобывающим предприятиям, но могут включать, например, затраты на реализацию социально-экономических программ для стимулирования альтернативных возможностей трудоустройства в соседних сообществах.

Компании должны обеспечить наличие необходимых ресурсов для удовлетворения потребностей, связанных с закрытием своих предприятий и рекультивацией земель. Адекватность ресурсов должна основываться на сметах расходов, связанных с закрытием предприятия и рекультивацией, пояснительная информация по которым приведена выше.

Существенная часть расходов на закрытие предприятия часто возникает после того, как угледобывающее предприятие перестало приносить доход. Следовательно, ресурсы на его закрытие должны быть либо отложены до или во время активного ведения горных работ, обеспечены другими потоками доходов либо сформированы альтернативными активами. Во многих государствах органы власти устанавливают особые требования к размеру и порядку выделения компаниями ресурсов и финансовых гарантий закрытия своих предприятий. По меньшей мере, подготовительные мероприятия компаний должны соответствовать действующему законодательству. В то же время не во всех государствах установлены требования к наличию финансовой гарантии. В этом случае компании должны иными способами пояснить порядок текущего или будущего формирования ресурсов на закрытие предприятия, например, накопление средств на счетах, оформление облигаций, открытие аккредитивов или использование иных финансовых инструментов, самострахование или собственная гарантия.

18. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Интегрированный процесс закрытия предприятий*, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания оценила и регулярно анализирует расходы, связанные с потребностями и требованиями к рекультивации земель и закрытию угледобывающего предприятия, определенными в ее плане закрытия предприятия, и выделила соответствующие финансовые, людские и иные ресурсы для удовлетворения данных потребностей.

### В основном соответствует:

Компания завершила оценку расходов, связанных с потребностями в рекультивации земель и закрытии угледобывающего предприятия, определила требования в своем плане закрытия предприятия, а также выделила соответствующие финансовые, людские и иные ресурсы, однако ресурсы не обеспечивают удовлетворения данных потребностей.

### Частично соответствует:

Компания находится в процессе оценки расходов, связанных с необходимостью закрытия предприятия и рекультивации земель, а также определения требований в своем плане закрытия угледобывающего предприятия, но данный процесс является неполным, и невозможно определить, достаточны ли финансовые, людские и иные ресурсы для удовлетворения данных потребностей.

### Не соответствует:

Компания не приступила к оценке расходов, связанных с потребностями и требованиями к рекультивации земель и закрытию угледобывающего предприятия, определенными в ее плане закрытия предприятия, и не выделила ресурсы для удовлетворения данных потребностей.

---

> **Положение 4.5** Компании регулярно привлекают к работе над планом закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации нарушенных земель затронутые этими намерениями заинтересованные стороны, в том числе коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, фермеров и землевладельцев, коммерческие организации, кустарные и мелкие горнодобывающие предприятия, работников, организации работников и регулирующие органы, с тем, чтобы заручиться их поддержкой плана закрытия угледобывающего предприятия в соответствии с требованиями [Положение 4.1](#) настоящего Кодекса. Кроме того, компании совместно с заинтересованными сторонами определяют критерии успешности реализации данного плана.

---

## Значение

Компаниям следует активно привлекать своих работников, местные сообщества (в том числе коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, при наличии таковых), фермеров, малые и крупные предприятия, органы власти и регулирующие органы, а также всех лиц и группы лиц, которых может затронуть закрытие угледобывающего предприятия, к процессу его закрытия, а также устранения последствий добычи полезных ископаемых. Поддержка со стороны заинтересованных сторон имеет решающее значение для успеха процесса закрытия.

Компании должны выявить затронутые заинтересованные стороны и обеспечить проведение с ними консультаций по планам закрытия предприятия и рекультивации земель, а также принятие во внимание их мнений и точек зрения при разработке плана и при выборе критериев оценки успешности принятых мер.

Консультации компании с сообществами и заинтересованными сторонами должны быть постоянными и предусматривать участие в консультациях и информировании о ходе мер,



принимаемых компанией в рамках комплексного закрытия предприятия и постепенной рекультивации земель (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

В случаях, когда деятельность компаний, процессы закрытия предприятий и рекультивации затрагивают земли, территории или ресурсы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, предполагается, что компания разработает, документально оформит и внедрит системы, обеспечивающие соблюдение прав и интересов коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, разработает и реализует план взаимодействия с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, а также будет соблюдать и применять принципы свободного, предварительного и осознанного согласия (см. Положения 5.3-5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»).

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания выявила затронутые заинтересованные стороны и регулярно привлекает их к процессу выработки планов закрытия предприятия и рекультивации, заручилась поддержкой в отношении данных планов и определила критерии успешной реализации плана совместно с выявленными заинтересованными сторонами.

#### В основном соответствует:

Компания выявила многие, но не все затронутые заинтересованные стороны и регулярно привлекает их к процессу выработки планов закрытия предприятия и рекультивации, достигла значительного прогресса в получении поддержки в отношении данных планов с их стороны, а также в определении критериев успешной реализации плана совместно с данными выявленными заинтересованными сторонами.

#### Частично соответствует:

Компания находится в процессе выявления и привлечения затронутых заинтересованных сторон, обеспечения поддержки с их стороны, а также совместного определения критериев успешной реализации планов закрытия предприятия и рекультивации, но данный процесс еще не завершен.

#### Не соответствует:

Компания не приступила к выявлению и привлечению заинтересованных сторон к процессу выработки планов закрытия предприятия и рекультивации.

---

> **Положение 4.6** Компании применяют передовые технологии для рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков.

---

### Значение

Компании должны включать в свои планы закрытия предприятий и рекультивации земель цель постепенного восстановления и обеспечения геотехнической стабильности земель, нарушенных горными работами, до их предыдущего состояния или обеспечения благоустройства земель в соответствии с пожеланиями местного населения и (или) нормативными требованиями или под иной согласованный режим конечного землепользования. Это особенно важно при изучении вопроса доступа к воде и контроля качества воды *после закрытия предприятия*. Разработка



карьеров, штабеля материалов, отвалы пустой породы, хвостохранилища, обогатительные фабрики и объекты инфраструктуры могут нарушить естественные пути водоотведения. Нарушение режима водоотведения может привести к лишению воды дренажных систем, расположенных ниже по течению от угледобывающих предприятий, или к локальным эффектам «затенения» некоторой растительности, жизнь которой может зависеть от наличия переменных потоков воды.

Кроме того, химические реакции в открытых бортах подземных горных выработок, пустой породе и хвостохранилищах могут нанести вред росту растений, а также привести к загрязнению как поверхностных, так и подземных вод. Это особенно актуально, когда вода проходит через горные породы, содержащие сульфиды или другие кислотообразующие минералы, подвергающиеся процессу окисления (воздействию воды и кислорода), и формируется кислый сток. *Кислые стоки* обычно содержат повышенные концентрации металлов, сульфатов и других компонентов и имеют значение pH <6.

Компании должны учитывать вопросы доступа к воде и контроля качества воды после закрытия предприятия при разработке своих планов закрытия предприятий и рекультивации земель (см. Положения 9.2–9.4 «Управление водными ресурсами»).

Компании должны применять передовые отраслевые методы, чтобы обеспечить постоянный доступ к воде правообладателям и заинтересованным сторонам, а также снизить потребность в долгосрочном контроле качества воды в период после закрытия предприятия. По меньшей мере, компании должны соблюдать местные, региональные и (или) национальные законодательные требования, касающиеся обеспечения доступа к водным ресурсам и управления ими, а также применять передовую отраслевую практику. В частности, компаниям рекомендуется следовать инструкциям Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM), приведенным в документах *Рациональное использование водных ресурсов*, апрель 2014 г.<sup>19</sup> и *Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике (2-е издание)*,<sup>20</sup> а также руководству правительства Австралии *Закрытие угледобывающего предприятия и завершение производства*<sup>21</sup>.

По завершении деятельности по добыче и переработке полезных ископаемых неизбежно возникнут остаточные последствия, которые необходимо будет контролировать. Места контроля качества воды должны быть установлены после консультаций с местными властями и соответствующими заинтересованными сторонами, а также должен быть разработан соответствующий протокол мониторинга потенциального и фактического загрязнения поверхностных или подземных вод после закрытия предприятия. Также может возникнуть необходимость в очистке воды от загрязняющих веществ, связанных с кислыми стоками (сульфатов и металлов). Оценка остаточного риска для водных ресурсов должна быть включена в план закрытия предприятия и рекультивации земель, предусмотренный Положением 4.1 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация», а дальнейшие расходы на мероприятия по контролю качества воды в период после закрытия предприятия должны быть заложены в смету расходов в соответствии с Положением 4.4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация».

19. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Программное заявление: Рациональное использование водных ресурсов*, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/2014\\_water-stewardship-framework.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/water/2014_water-stewardship-framework.pdf)>.

20. ICMM. *Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание*, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

21. Программа устойчивого развития на основе передового опыта, *Закрытие угледобывающего предприятия и завершение производства*, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.im4dc.org/wp-content/uploads/2014/01/Mine-closure-and-completion.pdf>>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания применяет передовые технологии рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости *очистки воды на долгосрочной основе* после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков.

### В основном соответствует:

Компания применяет передовые технологии рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков, однако данные методы не применяются ко всем землям, нарушенным горными работами или отведенным под горные работы.

### Частично соответствует:

Компания:

- > применяет технологии рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков, однако данные методы не являются передовыми в отрасли; или
- > находится в процессе внедрения передовых технологий рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков, однако данный процесс еще не завершен.

### Не соответствует:

Компания не приступила к внедрению передовых технологий рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и (или) во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие требованиям положений о закрытии угледобывающего предприятия и рекультивации земель определяется посредством наблюдения, анализа документации и проведения собеседований с руководством и работниками компании и другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.





Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
4.1	✓	✓	✓			
4.2		✓	✓	✓	✓	✓
4.3		✓	✓			
4.4		✓	✓			✓
4.5	✓	✓	✓	✓		✓
4.6	✓	✓	✓			✓

### Виды и примеры доказательств

- > Политики, в которых закреплена приверженность компаний принципу соблюдения нормативно-правовой базы и внедрения передовых практик по закрытию угледобывающих предприятий и рекультивации земель;
- > реестр правовых обязательств и ссылки на применимые для предприятия передовые отраслевые практики в области закрытия угледобывающих предприятий и рекультивации земель;
- > документально оформленный комплексный план и подробные регламенты реализации аспектов закрытия угледобывающих предприятий и рекультивации земель, охватывающие социальные, трудовые и экологические вопросы закрытия;
- > регламент постановки целей и задач, критериев и показателей успеха и протоколы контроля процессов закрытия угледобывающих предприятий и рекультивации земель;
- > всесторонний анализ и оценка расходов на закрытие предприятий и рекультивацию земель, подготовленные с учетом последовательности рекультивационных мер, а также прямых и косвенных расходов;
- > юридическая документация или соглашение с государственным ведомством, подтверждающее достаточность финансовой гарантии (такой как облигация, официальная гарантия или правоустанавливающие документы на актив), обеспечивающей исполнение обязательства финансирования мероприятий по закрытию предприятия и рекультивации земель;
- > копия бухгалтерской документации / балансового отчета компании, отражающих финансовую проводку на формирование резерва на мероприятия по закрытию предприятия и рекультивации земель;
- > протоколы консультаций с работниками, местными органами власти, деловыми партнерами и поставщиками, представителями сообществ и групп коренных народов или народов, ведущих племенной образ жизни, наглядно демонстрирующие участие вышеописанных сторон в процессе принятия решений, касающихся мер рекультивации или любой деятельности, связанной с закрытием предприятия в случаях, когда она осуществляется на их территории или вблизи нее;
- > оценка остаточных рисков, связанных с доступом местных заинтересованных сторон к водным ресурсам, а также стратегия снижения таких рисков и управления качеством водных ресурсов, в том числе кислых стоков, после закрытия угледобывающего предприятия.

### Оценка объектов

#### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о стратегии компаний по закрытию предприятий и рекультивации земель, включая представление об использовании участков после закрытия предприятия и о





деятельности, способствующей обеспечению переходного периода для бывших работников и предприятий, работа которых прочно привязана к работе угледобывающего предприятия, в экономических условиях в период после закрытия;

- > примеры постепенной рекультивации земель, нарушенных деятельностью предприятия, а также распределения компанией ресурсов на данную работу;
- > меры / критерии успешности действий по закрытию угледобывающего предприятия;
- > обеспокоенность местных заинтересованных сторон вопросами закрытия угледобывающих предприятий и рекультивации;
- > смету расходов на закрытие предприятия и рекультивацию земель;
- > процесс обеспечения доступа местных потребителей к источникам воды после закрытия угледобывающего предприятия и положения о контроле качества воды и очистке кислых стоков;
- > осведомленность о передовой отраслевой практике закрытия предприятий и рекультивации земель, в особенности о рекомендациях ICMM;
- > порядок проведения консультаций с работниками, организованными группами работников, местными органами власти и другими внешними заинтересованными сторонами.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике компаний в области закрытия предприятий и рекультивации земель;
- > чего они могут ожидать с точки зрения подготовки к переходному периоду в период после закрытия предприятия, если они будут работать на нем в момент закрытия;
- > с кем они могут обсудить вопросы, связанные с закрытием предприятия и процессом привлечения работников к данной работе со стороны руководства компании.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > частоту, содержание и характер консультационных встреч, проводимых с персоналом компаний в рамках оценки последствий закрытия и возможностей предприятия и прилегающей территории, а также экономических условий в период после закрытия предприятия;
- > выполняются ли планы закрытия предприятия, связанные с деятельностью на охраняемой территории, в соответствии с планами и целями соответствующего государственного учреждения или ведомства, если применимо;
- > вероятность присутствия долгосрочного остаточного воздействия в результате закрытия угледобывающего предприятия ввиду, например, ограничения доступа к водным ресурсам или управления качеством водных ресурсов;
- > возникнут ли какие-либо экономические или социальные последствия от деятельности компании в процессе закрытия предприятия или рекультивации земель или после его закрытия.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > наличие мер, принимаемых для постепенной рекультивации нарушенных земель в соответствии с планом закрытия предприятия и рекультивации земель;
- > наличие зон особого риска формирования кислых стоков и предпринимаемые меры по управлению такими рисками после закрытия предприятия;
- > наличие мер по смягчению последствий, принимаемых в районах жизненно важной естественной среды обитания, если применимо;
- > программы или меры по интеграции процессов планирования сельскохозяйственной и продовольственной безопасности в рамках планов закрытия угледобывающего предприятия.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<p><b>2.1 и 2.2:</b> При разработке системы управления реализацией плана закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u></p> <hr/> <p><b>2.3–2.7:</b> При проведении оценки рисков и воздействия с целью информационного обеспечения процессов планирования закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации земель компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»</u>, касающимися оценки воздействия на окружающую среду и социальную сферу, а также на права человека.</p>
<b>5. Права человека</b>	<p><b>5.3–5.5:</b> В случаях, когда деятельность компании, процесс закрытия предприятия и рекультивации земель затрагивает земли, территории или ресурсы коренных народов, компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 5.3-5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»</u> для информационного обеспечения плана закрытия предприятия и рекультивации земель.</p>
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<p><b>8.1–8.5:</b> При разработке стратегии взаимодействия с заинтересованными сторонами по вопросу реализации плана закрытия предприятия и рекультивации земель компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u>.</p>
<b>9. Управление водными ресурсами</b>	<p><b>9.1–9.4:</b> Для сохранения доступа заинтересованных сторон к источникам воды в период после закрытия предприятия, а также для контроля качества воды компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 9.1–9.4 «Оценка водных ресурсов»</u>.</p>
<b>12. Сохранение биоразнообразия и землепользование</b>	<p><b>12.6–12.11:</b> В случае осуществления деятельности на ценных с точки зрения биоразнообразия участках или охраняемых территориях компании должны руководствоваться <u>Положениями 12.6-12.11 «Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения»</u> при планировании закрытия предприятия и рекультивации земель.</p>

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

› Министерство промышленности, туризма и природных ресурсов Правительства Австралии, *Закрытие угледобывающего предприятия и завершение производства, Программа устойчивого развития на основе передового опыта* (доступ по ссылке). В данном справочнике рассматриваются вопросы закрытия предприятий и завершения горных работ, определяются ключевые проблемы, влияющие на устойчивое развитие предприятий горнодобывающей отрасли, а также приводятся информация и тематические исследования, иллюстрирующие более стабильную основу для отрасли.



- > *Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых, Стандарт по ответственной добыче полезных ископаемых*, Редакция 1.0, Критерии 2.6.2 (доступ [по ссылке](#)). В документе подробно описываются ожидаемые результаты, предусмотренные Стандартом по ответственной добыче полезных ископаемых Инициативы по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA). Кроме того, документ содержит пояснительные примечания, информацию о средствах проверки и примеры доказательств, которые могут быть предоставлены горнодобывающими предприятиями в ходе независимой сторонней оценки.
- > *Международный совет по горной и металлургической промышленностям (ICMM), Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание* (доступ [по ссылке](#)). Документ представляет собой руководство по наиболее важным аспектам закрытия горнодобывающего предприятия с акцентом на цикличность процесса.
- > Управление по вопросам энергетики и изменения климата Правительства Шотландии, *Рекультивация территорий угольных выработок: окончательный отчет рабочей группы по вопросам добычи угля открытым способом* (доступ [по ссылке](#)). Документ представляет собой заключительный отчет о регулировании, подготовленный подгруппами по вопросам нормативно-правового соответствия и финансов шотландской рабочей группы по вопросам добычи угля открытым способом.
- > Министерство жилищного строительства, сообществ и местного самоуправления правительства Великобритании, *Полезные ископаемые: Руководство по планированию добычи полезных ископаемых при составлении плана и подаче заявок, Глава «Рекультивация и последующее содержание участков добычи полезных ископаемых»*.

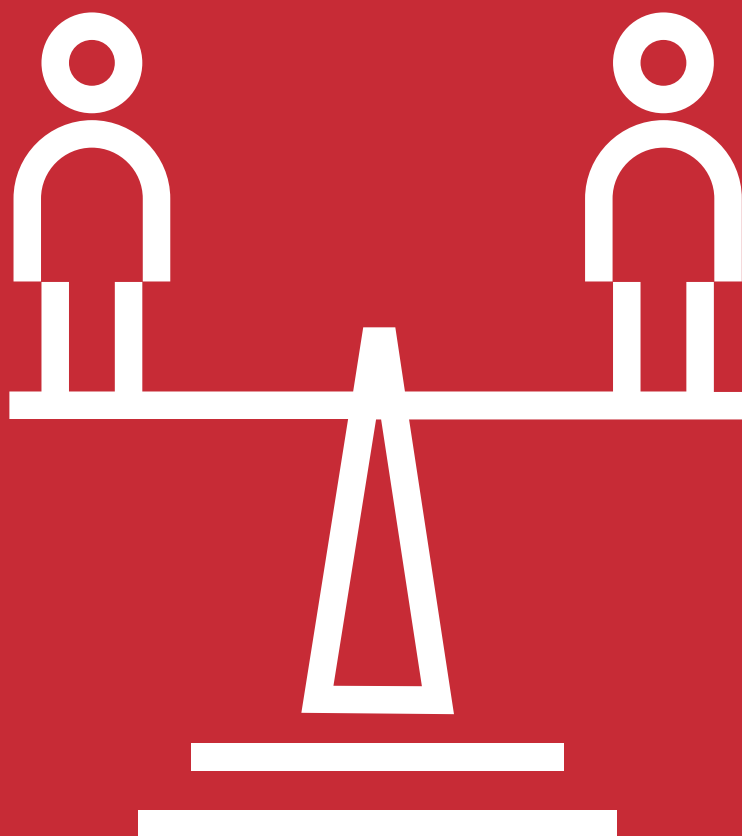


# 05

---

## ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Компании соблюдают права человека, затронутые их деятельностью, и принимают соответствующие меры для оценки, предотвращения и устранения возможного неблагоприятного воздействия на права человека в соответствии с международными соглашениями по правам человека.



# Введение

Термин «права человека» описывает основные права и свободы, которыми обладает каждый человек. Они создают основу достойной жизни человека, свободного выражения независимых убеждений и свободы от насилия. Эти права и свободы являются неотъемлемым достоянием всех людей, независимо от национальности, места жительства, пола, национального или этнического происхождения, цвета кожи, религии, языка и любого другого статуса. Каждый человек может пользоваться своими правами в равной степени без дискриминации.<sup>22</sup>

Права человека включают право на жизнь, достоинство личности и личную неприкосновенность; право на самоопределение и недискриминацию; свободу мысли, самовыражения и вероисповедания; свободу собраний и свободу передвижения; право на справедливые и достойные условия труда; культурные права, право на образование, право на уважение частной и семейной жизни, права на питание и воду; свободу от пыток, рабства и принудительного труда.

Данные права входят в перечень основных прав человека, изложенных во *Всеобщей декларации прав человека* — ключевой декларации, принятой ООН в 1948 году. В настоящее время всемирно признанные права человека подразумевают, как минимум, права, перечисленные в *Международном билле о правах человека*, в который входят *Всеобщая декларация прав человека* и основные механизмы ее реализации: *Международный пакт о гражданских и политических правах* и *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах*, а также основные права, перечисленные в *Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда*.<sup>23</sup>

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно соблюдения прав человека отражены в следующих Положениях:

- > [Обязательство проводить комплексную проверку соблюдения прав человека \(Положения 5.1–5.2\)](#)
- > [Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни \(Положения 5.3–5.5\)](#)
- > [Права женщин \(Положение 5.6\)](#)
- > [Полномочия сотрудников служб безопасности \(Положения 5.7–5.10\)](#)
- > [Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска \(Положения 5.11–5.15\)](#)

22. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). Права человека в горной и металлургической промышленности: Интеграция комплексной проверки соблюдения прав человека в процедуры корпоративного управления рисками, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/3308.pdf>>.

23. Управление Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ ООН), *Корпоративная ответственность в области соблюдения прав человека: Пояснительное руководство*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/publications/hr.puB.12.2_en.pdf)>.



# Обязательство проводить комплексную проверку соблюдения прав человека (Положения 5.1–5.2)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Комплексная проверка соблюдения прав человека позволяет компаниям превентивно управлять фактическим и возможным неблагоприятным воздействием на права человека, связанным с их деятельностью. Четыре основных компонента комплексной проверки соблюдения прав человека:<sup>24</sup>

- > определение и оценка фактического или возможного неблагоприятного воздействия на права человека, которое компания может вызвать или способствовать его появлению путем своей деятельности, или если такое воздействие напрямую связано с деятельностью, продукцией или услугами компании вследствие ее деловых отношений;
- > интеграция результатов оценки воздействия в соответствующие процедуры внутри компании и принятие надлежащих мер в зависимости от степени причастности компании к такому воздействию;
- > отслеживание эффективности реализуемых мер и процессов по работе с фактическим и возможным неблагоприятным воздействием на права человека, что позволяет определить их результативность;
- > информирование о реализуемой работе с неблагоприятным воздействием.

Процесс комплексной проверки соблюдения прав человека должен основываться на знаниях экспертов компании и (или) независимых экспертов в области прав человека и включать конструктивные консультации с потенциально подверженными воздействию группами лиц и другими заинтересованными сторонами с учетом размеров компании, характера и условий ее деятельности.

Комплексная проверка соблюдения прав человека должна проводиться непрерывно, так как риски в области прав человека могут изменяться со временем вследствие изменения деятельности компании и условий ее ведения.

24. УВКПЧ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CorporateHRDUEdiligence.aspx>>.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 5.1** Компании следуют Руководящим принципам ООН о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека в объеме, соответствующем их размеру и условиям работы и включающем в себя, как минимум:
- a) упоминания в своей корпоративной политике обязательства по соблюдению прав человека;
  - b) проведение комплексной проверки соблюдения прав человека, включая выявление воздействия, возникающего в связи с началом новых работ по добыче полезных ископаемых или при внесении существенных изменений в существующее производство в соответствии с требованиями Положению 2.4 настоящего Кодекса;
  - c) разработку и реализацию планов по прекращению, предотвращению или смягчению воздействия на права человека;
  - d) ведение отчетности по работе с фактическим и потенциальным воздействием на права человека;
  - e) создание условий для совместных действий или совместные действия по своевременному устранению и компенсации неблагоприятного воздействия через применение легитимных процессов, если деятельность компании вызвала появление такого воздействия или способствовала его появлению и
  - f) принятие политики нетерпимости по отношению к любым формам угроз, запугивания, насилия, возмездия или репрессий в отношении защитников прав человека или представителей профсоюзов.

### Значение

При наличии риска оказания компанией существенного воздействия на права человека, особенно в случаях, когда могут быть затронуты права большого количества лиц, компании обеспечивают реализацию надежных процессов комплексных проверок. Эти процессы дают полное представление о характере возможных рисков в области прав человека и возможности их предотвращения, снижения и устранения, что позволяет принимать информированные решения. Это может касаться, к примеру, ситуаций, когда компания предлагает переселить большую группу лиц или когда законная необходимость обеспечения безопасности работников и активов компании может повысить вероятность оказания существенного воздействия на права местных сообществ.<sup>25</sup>

Руководящие принципы ООН о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека — комплекс принципов, которыми руководствуются государства и компании в целях предотвращения, урегулирования и разрешения случаев ущемления прав человека в ходе предпринимательской деятельности. Эти принципы разработаны Специальным представителем ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Джоном Рагги и одобрены Советом ООН по правам человека в июне 2011 года.

Руководящие принципы ООН включают три фундаментальных принципа, разъясняющих обязательства и ответственность государств и предприятий. Вторым фундаментальным принципом Руководящих принципов ООН — «Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека» — устанавливает ответственность за соблюдение прав человека в качестве минимального глобального стандарта ожидаемого поведения для всех предприятий, вне зависимости от места ведения деятельности. Этот фундаментальный принцип предписывает предприятиям избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности. От предприятий также требуется стремиться предотвращать или смягчать

25. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). Права человека в горной и металлургической промышленности: Интеграция комплексной проверки соблюдения прав человека в процедуры корпоративного управления рисками, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/3308.pdf>>.





неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений.<sup>26</sup>

Устанавливаемая Руководящими принципами ООН корпоративная ответственность в отношении соблюдения прав человека требует от компаний:

- > избегать нарушения прав других лиц и устранять неблагоприятное воздействие на права человека, связанное с деятельностью предприятия;
- > избегать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека в рамках своей деятельности и устранять последствия такого воздействия в случае, когда оно имело место;
- > стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с их деятельностью, продукцией или услугами вследствие их деловых отношений, даже если они непосредственно не способствовали оказанию такого воздействия;
- > в случаях, когда необходимо определить приоритетность действий по устранению фактического и возможного неблагоприятного воздействия на права человека, компаниям следует в первую очередь стремиться к предотвращению и смягчению наиболее серьезных случаев, а также случаев, когда запоздалое реагирование сделает такое воздействие необратимым.<sup>27</sup>

Руководящие принципы ООН устанавливают для компаний стандарты исполнения их обязательства по соблюдению прав человека посредством упоминания в своей корпоративной политике обязательства по соблюдению прав человека, проведения комплексных проверок соблюдения прав человека, устранения последствий и внедрения механизмов подачи и рассмотрения жалоб работников (см. Положениями 8.16-8.18 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне»).

Для реализации Руководящих принципов ООН компаниям следует:

- > внести в свою политику обязательство по соблюдению прав человека;
- > определить наиболее существенные проблемы в области прав человека (см. Блок 2: Существенные проблемы в области прав человека) в рамках своей деятельности;
- > внедрить процедуру комплексных проверок соблюдения прав человека, направленную на выявление, предотвращение, смягчение воздействия на права человека и ведение отчетности в этой области;
- > интегрировать результаты оценки рисков и воздействия в соответствующие внутренние бизнес-функции и процессы;
- > возложить обязанности по устранению воздействия на компетентных работников, находящихся на надлежащем уровне и должности в компании;
- > принимать необходимые меры устранения воздействия на права человека в зависимости:
  - > от того, оказывает ли компания неблагоприятное воздействие или способствует его оказанию, либо степень участия компании ограничивается только непосредственной связью такого воздействия с деятельностью, продукцией или услугами компании вследствие ее деловых отношений;
  - > от степени участия компании в устранении неблагоприятного воздействия;
- > разработать внутренние процедуры принятия решений, статьи бюджета и процессы надзора для обеспечения эффективного реагирования на оказанное воздействие;
- > обеспечить эффективное доведение политики в области прав человека и действий по устранению воздействия на права человека до сведения сообществ, партнеров по бизнесу, правительства и прочих заинтересованных сторон с учетом требований конфиденциальности, связанных с рисками в отношении затрагиваемых заинтересованных сторон или работников, а также с учетом требований коммерческой деятельности.

26. УВКПЧ ООН, Глобальный договор ООН, Руководящие принципы ООН о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Соотношение с обязательствами на основании Глобального договора ООН, 2011 г. (Актуальная версия: 2014 г.). Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org/library/1461>>.

27. УВКПЧ ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf)>.



## БЛОК 2: СУЩЕСТВЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Наибольшее значение для компании имеют права человека, подвергающиеся риску наиболее серьезного неблагоприятного воздействия на них вследствие деятельности и деловых отношений компании. Повышенной значимостью обладают виды воздействия, являющиеся:

- > **наиболее серьезными:** в зависимости от степени и массовости воздействия, а также от сложности устранения нанесенного ущерба;
- > **возможными:** подразумевается воздействие, имеющее определенную вероятность возникновения в будущем, с учетом того, что зачастую, хотя и не всегда, это воздействие уже имело место в прошлом;
- > **неблагоприятными:** целью является предотвращение ущерба правам человека, а не инициативы по защите прав человека или содействию их соблюдению, не имеющие прямой связи с данным воздействием;
- > **видами воздействия на права человека:** работа с рисками в отношении людей имеет более высокий приоритет, чем работа с рисками в отношении деятельности компании.\*

Как правило, значимость различается в зависимости от сферы и условий деятельности. Руководящие принципы содержат прямое указание на то, что компании не следует уделять исключительное внимание наиболее существенным проблемам в области прав человека, игнорируя прочие возможные проблемы, однако при этом обоснованным будет приоритет компании по выявлению, предотвращению, смягчению и устранению воздействия в связи с наиболее существенными проблемами. Например:

- > для компании, ведущей свою деятельность в районах проживания коренных народов, особенно важно понимание воздействия, от которого может пострадать эта группа людей;
- > компания, начинающая новые работы или расширяющая существующую деятельность в затронутом конфликтами районе, может определить, что существенной проблемой для нее являются риски безопасности;
- > компания с высоким уровнем потребления воды должна определить способы работы с соответствующими рисками в отношении прав человека.\*\*

\*Отчетность в соответствии с Руководящими принципами ООН (Отчетность UNGP), Стандарты отчетности в соответствии с Руководящими принципами ООН: Существенные проблемы в области прав человека. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.ungpreporting.org/resources/salient-human-rights-issues/>>.

\*\*УВКПЧ ООН, Корпоративная ответственность в области соблюдения прав человека: Пояснительное руководство, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2\\_En.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf)>.

Некоторые компании уже реализуют масштабные процессы управления рисками, затрагивающие ряд проблем в области прав человека, даже если формулировки этих процессов непосредственно не включают термины сферы прав человека. Примеры таких процессов:

- > оценка воздействия в экологической и социальной сфере;
- > исследования исходных социальных условий;
- > внутренние системы аудита, контроля и соответствия;
- > комплексные проверки охранных организаций, подрядчиков и поставщиков;
- > комплексные проверки в аспекте принятия инвестиционных решений;
- > опросы работников, механизмы подачи и рассмотрения жалоб и системы информирования о фактах незаконной деятельности;
- > оценка политических рисков;
- > комплексные проверки соответствия правовым требованиям;
- > взаимодействие с заинтересованными сторонами.<sup>28</sup>

В целях проведения комплексной проверки соблюдения прав человека возможно расширение таких существующих процессов за счет включения в них аспекта прав человека. Компании также могут выбрать вариант проведения отдельной оценки риска и воздействия в области прав человека (см. Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»).

28. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). Права человека в горной и металлургической промышленности: Интеграция комплексной проверки соблюдения прав человека в процедуры корпоративного управления рисками, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/3308.pdf>>.



Понимание мнений отдельных лиц и групп лиц, чьи интересы могут быть затронуты, является ключевым аспектом комплексной проверки соблюдения прав человека. Комплексная проверка должна основываться на данных, полученных в ходе прямых переговоров с лицами, чьи права могут быть затронуты, или с их законными представителями (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

Компании принимают все разумно возможные меры, позволяющие избежать соучастия в нарушениях прав человека представителями власти и частными поставщиками товаров и услуг. В случаях выявления неблагоприятного воздействия на права человека компаниям следует в первую очередь стремиться к предотвращению и смягчению наиболее серьезных случаев, а также случаев, когда запоздалое реагирование сделает такое воздействие необратимым.

Компании также определяют возможности поддержки прав человека и содействия их соблюдению. К компаниям предъявляются возрастающие требования не только в плане соблюдения прав человека, но и в плане поиска возможностей внести положительный вклад в поддержку прав человека.

Компании должны разработать процессы, позволяющие устранять последствия любого неблагоприятного воздействия на права человека, которое было вызвано компанией или появлению которого способствовала деятельность компании, а также устранить последствия такого воздействия или содействовать их устранению посредством законных процессов. Компании следуют планам устранения нарушений с четко установленными сроками и устанавливают приоритет процесса предоставления средств правовой защиты в зависимости от степени серьезности воздействия. В ситуациях, когда компания может быть связана с неблагоприятным воздействием на права человека, компания не несет прямой ответственности за предоставление средств правовой защиты, но тем не менее от компании ожидается содействие мерам, принимаемым другими лицами, такими как государственные органы или суд.

*Устранение нарушений* и средства правовой защиты подразумевают как процедуры предоставления средств правовой защиты от неблагоприятного воздействия на права человека, так и существенные результаты, которые могут компенсировать неблагоприятное воздействие или противодействовать ему. Понятие средств правовой защиты предполагает восстановление ситуации, в которой оказались лица, потерпевшие ущерб в связи с деятельностью компании, до того уровня, как если бы воздействие не произошло. Это не всегда представляется возможным, поэтому на практике средства правовой защиты могут принимать различные формы, включая принесение извинений, восстановление нарушенных прав, реабилитацию, материальную или нематериальную компенсацию, карательные санкции (как уголовные, так и административные, например, штрафы), а также предотвращение ущерба, например, посредством судебных запретов или гарантий недопущения повторных нарушений.<sup>29</sup>

Компаниям необходимо оказывать содействие и не затруднять доступ к любым легитимным государственным механизмам подачи и рассмотрения жалоб в судебном и внесудебном порядке, а также к любым другим негосударственным механизмам в целях оказания поддержки лицам, стремящимся получить правовую защиту по этим каналам. Это обязательство включает также отсутствие ущерба правам законных профсоюзов.<sup>30</sup>

Компании проводят консультации с заинтересованными сторонами, включая затрагиваемых лиц, местные НГО и профильных экспертов, в целях разработки плана мероприятий по предоставлению соответствующих ситуации средств правовой защиты, а также применяют способы смягчения будущих рисков и предотвращения любых непредвиденных последствий, способных нанести дополнительный ущерб лицам, чьи права человека подверглись воздействию. В любом случае

29. УВКПЧ ООН, Корпоративная ответственность в области соблюдения прав человека: Пояснительное руководство, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2.En.pdf>>.

30. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.



компании должны определить способы информирования о развитии и результатах ситуаций, в которых были применены средства правовой защиты.<sup>31</sup>

Для выполнения требований к отчетности, указанных в Руководящих принципах ООН, отчетность компаний должна:

- > уделять первостепенное внимание существенным проблемам в области прав человека с пояснением того, почему и как была определена эта направленность;
- > демонстрировать, как стремление компании защищать права человека реализуется в деловой практике компании;
- > раскрывать способы решения компанией конкретных сложностей в области прав человека и приводить ясные, релевантные примеры влияния принимаемых компанией мер на права человека;
- > содержать показатели эффективности или другие метрики, демонстрирующие прогресс в области прав человека с течением времени.

Согласно определению ООН, *защитниками прав человека* являются лица или группы лиц, мирными способами защищающие и поощряющие права человека в ходе своей личной или профессиональной деятельности.<sup>32</sup> В эту категорию входят все защитники прав человека, на которых оказали влияние меры по развитию и которые реализуют важнейшие мероприятия по устойчивому развитию. Это могут быть отдельные лица, сообщества, коренные народы, журналисты, работники, активисты и правозащитники, матери, молодежь, организации гражданского общества, социальные движения или государственные должностные лица.<sup>33</sup> В число защитников прав человека могут также входить лица, сообщающие о нарушениях или подающие жалобы, представители сообществ и профсоюзов и прочие заинтересованные стороны, чьи взгляды могут расходиться с позицией компании. Это определение не распространяется на лиц, совершающих или пропагандирующих акты насилия.

Защита и поощрение прав человека в рамках деятельности компаний может являться потенциально опасной и даже приводить к гибели, так как лица, сообщающие о нарушениях, в том числе физические лица, сообщества, работники и члены профсоюзов, сталкиваются со стигматизацией, обвинением в противозаконной деятельности, насильственным похищением, физическими и психологическими нападениями и покушением на жизнь.<sup>34</sup>

Компании должны принять политику нетерпимости по отношению к любым формам угроз, запугивания или репрессий в отношении защитников прав человека в ходе их деятельности, особенно в случаях, когда подобные репрессии могут происходить с прямым участием компании, причиняющей ущерб своими действиями, бездействием или халатностью.

Компании должны применять основанный на выявлении рисков подход к оценке и контролю ситуаций и сфер, определенных как несущие высокий уровень риска для защитников прав человека, чтобы обеспечить недопущение эскалации этих рисков до кризисного уровня. Подобные меры могут включать учет вопроса охраны защитников прав человека в процедуры комплексных проверок в области прав человека. Компаниям следует ввести внутреннюю политику недопущения репрессий в отношении защитников прав человека и обеспечить защиту лиц, подающих жалобы

31. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 18.08.2020 г., <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.

32. УВКПЧ ООН, Специальный докладчик по вопросу о положении правозащитников: Кто такой правозащитник. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhrdefenders/pages/defender.aspx>>.

33. Коалиция по вопросам прав человека в контексте развития, Непредусмотренные риски, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.ciel.org/wp-content/uploads/2019/06/Uncalculated-Risks.pdf>>.

34. Круглый стол по устойчивому производству пальмового масла (RSPO), Политика RSPO по охране защитников прав человека (*лиц, сообщающих о нарушениях и подающих жалобы, и представителей сообществ*), 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://rspo.org/news-and-events/announcements/rspo-policy-on-human-rights-defenders-whistleblowers-complainants-and-community-spokespersons>>.







## Значение

Компаниям необходимо взаимодействовать с затрагиваемыми заинтересованными сторонами по вопросам прав человека посредством реализуемых компаниями процедур взаимодействия с заинтересованными сторонами (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»). Компании могут также счесть необходимым взаимодействие по вопросам прав человека с другими заинтересованными сторонами, такими как организации гражданского общества, местные и международные некоммерческие организации (НГО) и представители науки.

Компании должны участвовать в межотраслевых инициативах, направленных на решение общих существующих проблем в области прав человека, на местном, национальном, международном и отраслевом уровне. Некоторые примеры межотраслевых инициатив в области прав человека:

- › Глобальный договор ООН и группы по реализации Глобального договора на уровне государств;
- › Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM);<sup>36</sup>
- › Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека<sup>37</sup> (см. Положениям 5.7–5.10 «Полномочия сотрудников служб безопасности»);
- › Диалоги о разработке государственных планов действий в области предпринимательской деятельности и прав человека;<sup>38</sup>
- › Призыв Всемирного совета предпринимателей по устойчивому развитию (WBC) к деловому лидерству в аспекте прав человека;<sup>39</sup>
- › ООН, Принципы расширения прав и возможностей женщин (WEP);<sup>40</sup>
- › Партнерство за глобальное равенство ЛГБТИ;<sup>41</sup>
- › Глобальная бизнес-инициатива в области прав человека;<sup>42</sup>
- › Социальная ответственность бизнеса (BSR): Рабочая группа по правам человека;<sup>43</sup>
- › Глобальная деловая коалиция по борьбе с торговлей людьми;<sup>44</sup>
- › Диалог на уровне государства и инициативы с привлечением нескольких заинтересованных сторон в отношении разрешения конфликтов, возврата земель, охраны защитников прав человека и т. д.

При участии компаний в межотраслевых инициативах в области прав человека они раскрывают информацию, связанную с их участием и результатами деятельности в рамках таких инициатив.

36. ICMM, *Международный совет по горной и металлургической промышленности* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[www.icmm.com](http://www.icmm.com)>.

37. Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека, *Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.voluntaryprinciples.org/>>.

38. Организация Объединенных Наций (ООН), *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>.

39. Портал предпринимательской деятельности в области прав человека, *Призыв к деловому лидерству в аспекте прав человека*. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://humanrights.wbcsd.org/ceo-guide-call-to-action/>>.

40. Принципы расширения прав и возможностей женщин (WEP), *Принципы расширения прав и возможностей женщин* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.weps.org/>>.

41. Партнерство за глобальное равенство ЛГБТИ, *Партнерство за глобальное равенство ЛГБТИ* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.global-lgbti.org/>>.

42. Глобальная бизнес-инициатива в области прав человека, *Глобальная бизнес-инициатива в области прав человека* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[www.gbibr.org](http://www.gbibr.org)>.

43. Социальная ответственность бизнеса: Рабочая группа по правам человека (HRWG), *Социальная ответственность бизнеса: Рабочая группа по правам человека* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.bsr.org/en/collaboration/groups/human-rights-working-group>>.

44. Глобальная деловая коалиция по борьбе с торговлей людьми (GBCAT), *Глобальная деловая коалиция по борьбе с торговлей людьми* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.gbcat.org/>>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания установила взаимодействие с различными заинтересованными сторонами и участвует в межотраслевых инициативах, направленных на решение общих проблем в области прав человека, а также открыто публикует информацию о такой деятельности и ее результатах.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания установила взаимодействие с различными заинтересованными сторонами и участвует в межотраслевых инициативах, направленных на решение общих проблем в области прав человека, однако еще не осуществляет открытую публикацию информации о такой деятельности и ее результатах.

### Не соответствует:

Компания не взаимодействует с заинтересованными сторонами и не участвует в межотраслевых инициативах, направленных на решение общих проблем в области прав человека.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о проведении комплексных проверок в области прав человека оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
5.1		✓	✓	✓	✓	✓
5.2		✓	✓	✓	✓	✓

### Виды и примеры доказательств

- > Политика в области прав человека, политика корпоративной ответственности или другая политика, в которой документально оформлен принцип уважения к правам человека;
- > политика нетерпимости по отношению к любым формам угроз, запугивания, насилия, возмездия или репрессий в отношении защитников прав человека или представителей профсоюзов;
- > документы, связанные с информацией и процессами, которые касаются разработки, утверждения и реализации политики, включая, помимо прочего, протоколы, электронные письма, служебные записки и т. д.;





- > документальное оформление коммуникации с работниками компании, подрядчиками, деловыми партнерами, заинтересованными сторонами и другими лицами, включая, помимо прочего, протоколы собраний, переписку, данные обучения и т. д.;
- > кодексы корпоративной этики, контракты или другие документы, в которых закреплены ожидания в отношении поведения поставщиков, деловых партнеров и других сторон в аспекте прав человека;
- > методология и (или) процедура оценки рисков и воздействия в области прав человека;
- > отчеты о проведении оценки рисков и воздействия в области прав человека;
- > документация, подтверждающая принятые меры предотвращения и (или) смягчения, компенсации воздействия или устранения его последствий;
- > документация, подтверждающая проводящиеся с заинтересованными сторонами консультации, коммуникацию и разъяснения, связанные с разработкой методологии, проведением оценки рисков и воздействия в области прав человека и информированием о результатах данных мероприятий;
- > документация, связанная с отчетами о мониторинге или иными отчетами, в том числе, помимо прочего, с отчетами о мониторинге рисков в сфере безопасности, рисков возникновения конфликтов, страновых рисков, изменений демографических показателей и предложений, касающихся изменения деятельности угледобывающих предприятий, в результате которых может возникнуть необходимость актуализации оценки рисков и воздействия в области прав человека;
- > документы, демонстрирующие реализацию мер, определенных по результатам оценки рисков и воздействия в области прав человека, включая интеграцию результатов оценки на уровне угледобывающего предприятия, в том числе, помимо прочего, служебные записки на имя соответствующих сотрудников, планы действий, данные мониторинга и обучения;
- > отчеты о мониторинге и оценке эффективности реализованных мер, в том числе мер по смягчению воздействия и устранению нарушений;
- > политика / процедуры, касающиеся механизмов информирования о фактах незаконной деятельности, в том числе системы классификации жалоб по вопросам прав человека;
- > документация по учету поступивших жалоб по вопросам прав человека, а также жалоб, в отношении которых было проведено расследование (при наличии таковых);
- > документация, подтверждающая доведение до сведения заинтересованных сторон информации о механизмах информирования о фактах незаконной деятельности, включая, помимо прочего, переписку, протоколы собраний, объявления и т. д.;
- > документально оформленные процедуры / планы действий по смягчению воздействия / учетные документы по реализации мер;
- > документация осуществляемой коммуникации с соответствующими сторонами / деловыми партнерами в связи с рисками и воздействием на их права человека, включая, помимо прочего, протоколы собраний и переписку;
- > документация осуществляемой коммуникации с государствами-собственниками недр и другими сторонами, участвующими в процессах смягчения или устранения воздействия на права человека, связанного с деятельностью компании;
- > общедоступная информация о комплексных проверках соблюдения прав человека, включающая, помимо прочего, методологию, отчеты, меры по смягчению воздействия и т. д.;
- > документация по внешнему контролю комплексных проверок соблюдения прав человека.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > приверженность компании соблюдению прав человека;
- > использование знаний экспертов компании и (или) внешних экспертов для разработки политики в области прав человека и процедуры проведения комплексных проверок соблюдения прав человека;
- > предъявляемые к работникам, деловым партнерам и другим сторонам ожидания в области прав человека;

- > коммуникацию с поставщиками, деловыми партнерами и другими сторонами, непосредственно связанными с деятельностью компании, в целях внедрения политики компании в области прав человека и конкретных ожиданий компании, предъявляемых к деловому партнеру / поставщику и т. д.;
- > способы оценки компанией рисков и воздействия на права человека;
- > даты завершения или обновления последней оценки рисков и воздействия на права человека, осуществленной по причине изменения в деятельности компании (например, расширения деятельности), деловых отношениях (например, новой охранной организации) или условиях деятельности (например, нарастающий политический конфликт или отсутствие безопасности);
- > процесс оценки рисков и воздействия на права человека, в том числе осведомленность о действующих законах и стандартах;
- > проработку исчерпывающего перечня рисков в области прав человека, связанных с деятельностью и деловыми отношениями компании;
- > оценку потенциальной тяжести воздействия, а также анализ влияния различных рисков / воздействий на женщин, детей и другие уязвимые группы лиц;
- > принятые угледобывающей компанией меры по предотвращению, смягчению и (или) устранению выявленного воздействия;
- > способы интеграции компанией выявленных данных в реализацию соответствующих внутренних функций и процессов, включающих определение, предотвращение, смягчение и устранение неблагоприятного воздействия на права человека;
- > понимание надлежащих способов реагирования на риски в области прав человека, связанные с деятельностью или деловыми отношениями компании;
- > способы содействия компании в области охраны защитников прав человека;
- > включение обратной связи, получаемой из внутренних и внешних источников, в том числе от соответствующих заинтересованных сторон, в процесс оценки воздействия и устранения его последствий;
- > методы определения, контроля и урегулирования жалоб по вопросам прав человека;
- > отчетность о проведении комплексных проверок соблюдения прав человека.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о политике компании в области прав человека;
- > выявлено ли компанией воздействие на права человека;
- > вид и содержание пройденного ими обучения политике компании в области прав человека;
- > способы подачи жалобы по вопросам прав человека.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > понимание политики компании в области прав человека;
- > выявлено ли компанией воздействие на права человека в результате консультаций с затрагиваемыми заинтересованными сторонами и сообществами;
- > приняты ли компанией меры по предотвращению, смягчению, сведению к минимуму и (или) устранению или компенсации воздействия на права человека;
- > эффективность, достаточность, своевременность и культурную приемлемость мер по смягчению и (или) устранению воздействия, в зависимости от обстоятельств;
- > поддерживает ли компания защитников прав человека;
- > способы подачи жалобы по вопросам прав человека;
- > наличие общедоступной отчетности компании по результатам ее деятельности в области прав человека.





- > Права человека, версия 2.0: Справочное руководство для бизнеса, 2017 г. (доступ [по ссылке](#)) в качестве примеров демонстрирует реальные ситуации, с которыми сталкиваются компании.
- > В чем важность прав человека, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)) — составленный компанией «Рио Тинто» справочник по интеграции прав человека в деятельность в социальной сфере и в вопросах сообществ.
- > Совет по ответственной ювелирной практике, Датский институт по правам человека, Инструменты комплексной проверки соблюдения прав человека. Данный документ предназначен для выполнения требований Кодекса ответственной практики в отношении процесса комплексных проверок соблюдения прав человека и с большой вероятностью будет наиболее полезен для малых и средних предприятий с низким уровнем риска в области прав человека и (или) для компаний, впервые проводящих комплексную проверку соблюдения прав человека.
- > Принципы и инструменты оценки воздействия на права человека, 2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство и практические инструменты для проведения, внедрения, анализа и контроля оценки воздействия бизнес-проектов на права человека.
- > Совет по правам человека Организации Объединенных Наций, Признание вклада защитников экологических прав человека в осуществление прав человека, охрану окружающей среды и устойчивое развитие, 2019 г. (доступ [по ссылке](#)).
- > ООН, Декларация о праве и обязанности отдельных лиц, групп и органов общества поощрять и защищать общепризнанные права человека и основные свободы, 1998 г. (доступ [по ссылке](#)).
- > Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (WBCSD), Руководство по правам человека для директоров, 2019 г. (доступ [по ссылке](#)) обеспечивает понимание того, как компании соблюдают корпоративную ответственность в области соблюдения прав человека, и демонстрирует принимаемые руководителями компаний меры, позволяющие занять и сохранить лидирующие позиции в этом ключевом аспекте.
- > Управление верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ ООН), Специальный докладчик по вопросу о положении правозащитников, 2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Информация об управлении проблемами защитников прав человека, которое осуществляется действующим Докладчиком.
- > Совет по правам человека ООН, Руководство по разработке политики в области прав человека, 2011 г. (доступ [по ссылке](#)). Справочное руководство для компаний по разработке политики в области прав человека.
- > Рабочая группа ООН по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, Сопроводительная записка II: Комплексная корпоративная проверка соблюдения прав человека — введение, новые методы, инструменты и ресурсы, 2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный документ является приложением к докладу Генеральной Ассамблеи Рабочей группы № A/73/163.



# Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни (Положения 5.3–5.5)



## I. ВВЕДЕНИЕ

В мире насчитывается около 476 миллионов людей, относящихся к коренным народам и проживающих на территории более чем 90 стран. Эта группа составляет более 6 % населения Земли, при этом около 15 % беднейших слоев населения представлено коренными народами.<sup>45</sup>

*Коренные народы* являются носителями уникальных языков, систем знаний и убеждений и владеют бесценными познаниями в области методов устойчивого управления природными ресурсами. Они обладают особой связью с традиционной территорией их проживания и используют ее особыми методами. Земли их предков имеют исключительно важное значение для коллективного физического выживания и сохранения культуры этих народов.<sup>46</sup> Несмотря на то, что коренные народы владеют, занимают или используют лишь четверть площади Земли, они составляют 80 % сохранившегося мирового биоразнообразия.<sup>47</sup>

Значительная часть территории, занимаемой коренными народами, находится в собственности коренных общин, тем не менее многие государства не признают формальную или законную принадлежность существенной части этих земель коренным народам.<sup>48</sup>

Коренные народы придерживаются собственных разнообразных концепций развития, основанных на их традиционных ценностях, представлениях, потребностях и приоритетах. Однако зачастую коренные народы страдают от недостаточного представительства и участия в политической сфере, экономической маргинализации и нищеты, отсутствия доступа к социальным услугам и дискриминации.<sup>49</sup>

Официальное определение понятия «коренной» на международном уровне не принято по причине широкого разнообразия коренных народов. В качестве альтернативы ООН и другими организациями было разработано понимание этого термина, основанное на следующих принципах:

- > самоидентификация в качестве коренных народов на индивидуальном уровне и принятие сообществом как его часть;
- > историческая преемственность с доколониальными и допоселенческими обществами;
- > прочная связь с территориями проживания и окружающей природной средой;
- > обособленные социальные, экономические или политические системы;
- > обособленные языки, культура и верования;
- > группы общества, не являющиеся доминирующими;
- > стремление уникальных народов и сообществ сохранять и воспроизводить среду проживания и системы своих предков.

45 Всемирный Банк. Коренные народы. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.worldbank.org/en/topic/indigenouspeoples>>.

46. Постоянный форум ООН по вопросам коренных народов, Коренные народы: Информационный бюллетень. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session\\_factsheet1.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)>.

47. Всемирный Банк. Коренные народы. Дата обращения к электронному ресурсу: 24.08.2020 г., <<https://www.worldbank.org/en/topic/indigenouspeoples>>.

48. Там же.

49. Постоянный форум ООН по вопросам коренных народов, Коренные народы: Информационный бюллетень. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session\\_factsheet1.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf)>.

Компания может принять или организовать принятие внешними специалистами ряда действий по определению присутствия коренных народов, включая изучение действующих национальных законов и нормативных актов (в том числе законов, отражающих обязательства государства-собственника недр в соответствии с международным законодательством), изучение архивов, этнографические исследования (в том числе изучение документации в области культуры, традиций, структур, правовых обычаев и т. д.), консультации с организациями и федерациями коренных народов, а также подходы, поощряющие вклад коренных народов, положение которых затрагивает деятельность компании.<sup>50</sup> Компании обязаны признавать, что неотъемлемой частью принципа самоопределения является право коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, на определение собственного статуса.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 5.3** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям **Положений 2.1 и 2.2** настоящего Кодекса, с целью обеспечения соблюдения прав и интересов коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, сформулированных и определенных в Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169) и Декларации ООН о правах коренных народов.

### Значение

Ключевые международные документы в области прав коренных народов включают *Конвенцию МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни* (Конвенция МОТ № 169) и *Декларацию ООН 2007 года о правах коренных народов* (Декларация ООН). Конвенция МОТ № 169 ратифицирована 23 странами, в то время как в поддержку Декларации ООН высказались 148 стран.<sup>51</sup> <sup>52</sup> Конвенции МОТ приобретают обязательную силу в момент ратификации. Декларации ООН, как правило, не имеют обязательной силы, тем не менее, они демонстрируют динамичное развитие международных правовых норм и отражают приверженность государств движению в определенных направлениях и неукоснительному выполнению определенных принципов. Декларация ООН о правах коренных народов содержит подробную информацию или толкование прав человека, закрепленных в других международных документах в области прав человека применительно к коренным народам.<sup>53</sup>

Компании не имеют права использовать ограниченное признание или отсутствие прямого признания коренных народов в странах осуществления своей деятельности в качестве оправдания за несоблюдение минимального уровня международных стандартов в отношении коренных народов, в том числе в случаях, когда соблюдению таких стандартов препятствует государство.<sup>54</sup>

50. Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 7: Коренные народы, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.

51. Международная организация труда (МОТ), Ратификация Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, 1991 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312314](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312314)>.

52. Департамент ООН по экономическим и социальным вопросам, Декларация прав коренных народов, 2007 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>>.

53. Постоянный форум ООН по вопросам коренных народов, Декларация прав коренных народов, часто задаваемые вопросы. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/faq\\_drips\\_en.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/faq_drips_en.pdf)>.

54. Совет ООН по правам человека, Доклад Специального докладчика по вопросу состояния прав человека и основных свобод коренных народов, Джеймс Анайя, Параграф 50. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://undocs.org/A/HRC/15/37>>.





Конвенцию МОТ № 169 и Декларацию ООН следует рассматривать в сочетании с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. Руководящие принципы утверждают ответственность компаний за соблюдение всех признаваемых на международном уровне прав человека, «что подразумевает, по меньшей мере, права, перечисленные в Международном билле о правах человека, и принципы, касающиеся основных прав, предусмотренных Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда». Кроме того, компании «могут учесть необходимым учет дополнительных стандартов <...> Например, предприятиям следует уважать права лиц, входящих в отдельные группы населения, которые требуют особого внимания, в случаях, когда на их права человека может оказываться неблагоприятное воздействие. В этой связи инструменты Организации Объединенных Наций получили дальнейшее развитие в сфере прав коренных народов<...>».<sup>55</sup>

Системы, призванные обеспечить соблюдение прав и интересов коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в соответствии с Конвенцией МОТ № 169 и Декларацией ООН, могут включать в себя следующие компоненты:

- > разработка, принятие и внедрение официальной политики (самостоятельной либо входящей в состав политики о правах человека более общего характера) в отношении прав коренных народов, устанавливающей для компании обязательство по соблюдению прав коренных народов;
- > проведение комплексных проверок соблюдения прав человека с целью определить фактическое или возможное неблагоприятное воздействие на права коренных народов, объединение результатов проверок и принятие мер, отслеживание их исполнения и информирование внешних сторон (см. Положение 5.4 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни» и Положения 5.1–5.2 «Обязательство проводить комплексную проверку соблюдения прав человека»);
- > надлежащие консультации с коренными народами по всем вопросам, которые могут повлиять на них или затронуть их права;
- > обязательство по получению (и обеспечению наличия) свободного, предварительного и осознанного согласия коренных народов на ведение деятельности, затрагивающей их права (см. Положение 5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»);
- > учреждение или совместное применение законных процессов, направленных на устранение последствий любого неблагоприятного воздействия на права коренных народов;
- > учреждение или совместное применение эффективного, приемлемого с точки зрения культуры механизма подачи и рассмотрения жалоб (см. Положения 8.16-8.18 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне»).<sup>56</sup>

Данная политика требует публичного одобрения и должна включать вспомогательные процедуры, четко обозначенные роли и обязанности, финансовые ресурсы, методы контроля, протоколы мониторинга, программы обучения, а также системы внутренней и внешней коммуникации и отчетности (см. Положения 2.1 и 2.2 «Системы управления»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала, документально оформила и внедрила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», а также Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169) и Декларации ООН 2007 года о правах коренных народов.

55. УКВПЧ ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinessshr_en.pdf)>.

56. Глобальный договор ООН, Справочное руководство для бизнеса: Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов, 2013 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.





### В основном соответствует:

Компания разработала и документально оформила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», а также Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169) и Декларации ООН 2007 года о правах коренных народов, но в ходе реализации данных систем отмечены отдельные или незначительные несоответствия, являющиеся следствием ненадлежащего ведения документации, коммуникации и (или) анализа и контроля.

### Частично соответствует:

Компания разработала и документально оформила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», а также Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169) и Декларации ООН 2007 года о правах коренных народов, но внедрение систем еще не началось либо не было завершено.

### Не соответствует:

У компании нет систем, обеспечивающих уважительное отношение к правам и интересам коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.

---

> **Положение 5.4** Компании определяют фактические и потенциальные воздействия на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также на их земли, территории и ресурсы. В местах, где деятельность компаний потенциально влияет на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, компании разрабатывают и реализуют план взаимодействия с такими народами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

---

## **Значение**

По результатам оценок воздействия в экологической и социальной сфере, а также воздействия на права человека (см. Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия») выявляется факт присутствия сообществ коренных народов в зоне влияния деятельности компаний. Оценка проводится в масштабе, пропорциональном характеру и масштабу потенциального воздействия предприятия на коренные народы, и должна учитывать:

- > экономический, социальный и юридический статус коренных народов;
- > их структуры, обычаи, культуру и (или) язык;
- > их зависимость от природных ресурсов;
- > взаимодействие коренных народов с доминирующими группами и господствующей экономикой в прошлом и в настоящем.

Оценка должна проводиться на основе подходов, поощряющих совместное участие, и отражать взгляды затрагиваемых сообществ коренных народов на производственные риски, преимущества и воздействие.

В случаях, когда деятельность компании может оказать неблагоприятное воздействие на самосознание коренных народов, основанное на природных ресурсах *экономическое положение*, продовольственную безопасность и сохранение культуры, компаниям следует рассмотреть целесообразные альтернативные проекты, провести консультации с затрагиваемыми коренными народами и обратиться к компетентным экспертам в целях избежания подобных воздействий. В случаях, когда избежать воздействия не представляется возможным, компаниям следует свести к минимуму и (или) компенсировать данное воздействие способами, соизмеримыми с характером и масштабом воздействия и степенью уязвимости коренных народов.



Компании должны подготовить план взаимодействия с коренными народами, устанавливающий порядок приемлемых сточки зрения культуры действий по сведению к минимуму и (или) компенсации неблагоприятных воздействий, а также порядок действий по усилению благоприятного влияния добычи полезных ископаемых на коренные народы. План должен включать четко определенные роли и обязанности, используемые ресурсы и финансирование, график мероприятий с четко установленными сроками и бюджет.

Несмотря на важность признания роли старейшин и прочих традиционных лидеров сообществ, не стоит автоматически полагать, что личности, занимающие официальные управленческие позиции — как традиционные, так и установленные государством — представляют все интересы сообщества. Компаниям следует уделять особое внимание группам лиц внутри сообщества, которые зачастую исключаются из процесса принятия решений, таким как женщины и молодежь. В ходе взаимодействия с сообществами коренных народов представители компаний должны четко заявлять, что перед ними стоит цель *вовлечения* сообществ в деятельность и предотвращения дискриминации. В случаях, когда традиционные структуры принятия решений не подразумевают участия женщин и молодежи, может возникнуть необходимость получения мнения данных групп более опосредованными способами, например, по возможности, посредством опросов, касающихся потребностей сообщества, и исследования исходных условий либо в ходе неофициальных разговоров с небольшими группами лиц.<sup>57</sup>

В процессе взаимодействия необходимо учитывать существующие социальные структуры, руководство и процессы принятия решений, а также показатели социальной идентичности, такие как пол и возраст. Компаниям следует учитывать: наличие патриархальных традиций, социальных норм и ценностей, которые могут ограничивать занятие женщинами руководящих должностей и их участие в процессах принятия решений; необходимость защиты и гарантирования законных прав представительниц коренных народов; а также потенциальное ограничение реализации экономических и социальных прав маргинальных или уязвимых групп лиц вследствие бедности и ограниченного доступа к экономическим ресурсам, социальным услугам или процессам принятия решений.<sup>58</sup>

В рамках процесса взаимодействия компании должны стремиться к тому, что:

- > коренные народы имеют представление о своих правах;
- > в свою очередь, компания и ее работники, участвующие в процессе взаимодействия, имеют представление о правах, желаниях и проблемах коренных народов, как в рамках деятельности компании, так и в более общем масштабе;
- > сообщества коренных народов проинформированы о полном спектре социальных и экологических воздействий (краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных) — как благоприятных, так и неблагоприятных — которые могут возникнуть в результате добычи полезных ископаемых, и понимают возможность возникновения таких воздействий;
- > компании имеют представление о любых потенциально неблагоприятных воздействиях и устраняют их, а также признают, уважают и используют традиционные знания в целях информирования на этапах разработки и реализации стратегий смягчения воздействий;
- > между компаниями, коренными народами и другими заинтересованными сторонами установлено взаимопонимание и уважение по отношению к их соответствующим ролям, обязанностям, правам, проблемам и процессам принятия решений;
- > желания и проблемы коренных народов учитываются при планировании добычи полезных ископаемых таким образом, чтобы люди имели право собственности в отношении программ и инициатив по *развитию сообществ* и принимали всестороннее участие в принятии решений в этой сфере;
- > компания приняла меры для получения постоянной широкой поддержки сообщества, в том числе, при необходимости, свободного, предварительного и осознанного согласия;

57. Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 7: Коренные народы, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 29.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.

58. Там же.



> мнение каждого члена сообщества услышано, что означает, что процессы взаимодействия являются всеобъемлющими.<sup>59</sup> (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания определила фактическое и потенциальное неблагоприятное воздействие на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также на их земли, территории и ресурсы, разработала и внедрила план взаимодействия с такими народами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

### В основном соответствует:

Компания определила фактическое и потенциальное неблагоприятное воздействие на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также на их земли, территории и ресурсы, разработала план взаимодействия с такими народами, однако еще не начата реализация всех пунктов плана, которые в соответствии с планом уже должны быть внедрены.

### Частично соответствует:

Компания определила некоторые виды неблагоприятного воздействия на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также на их земли, территории и ресурсы, однако процедура выявления воздействий не охватывает все фактические и потенциальные воздействия на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия и (или) компания не разработала план взаимодействия с такими народами.

### Не соответствует:

В компании не реализованы процессы, позволяющие определить фактическое и потенциальное неблагоприятное воздействие на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, а также на их земли, территории и ресурсы.

---

> **Положение 5.5** Компании уважают принцип свободного, предварительного и осознанного согласия (СПОС), если начало новых горных работ или внесение существенных изменений в существующее производство оказывают влияние на земли, территории или ресурсы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, в том числе:

- а) значительное воздействие на земли, территории и природные ресурсы, находящиеся в традиционной, наследственной или общинной собственности, независимо от того, признает ли данный статус соответствующее государство;
- б) физическое или экономическое переселение сообществ коренных народов;
- с) воздействие на места культурного и духовного значения и важнейшего культурного наследия для коренного населения;
- д) использование культурного наследия или традиционных знаний в коммерческих целях;
- е) хранение и захоронение опасных материалов.

## Значение

В случаях, когда новые горные работы или значительные изменения существующего производства оказывают воздействие на земли, территории или ресурсы коренных народов, компании должны соблюдать право коренных народов на свободное, предварительное и осознанное согласие.

---

59. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Руководство по передовой практике: Добыча полезных ископаемых в аспекте коренных народов*, 2-е издание, 2015 г. <<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/social-and-economic-development/9520.pdf>>.



Свободное, предварительное и осознанное согласие должно быть получено во всех случаях, когда оказывается воздействие на основополагающие права коренных народов (в том числе права на землю, территории и ресурсы, а также права на культурное, экономическое и политическое самоопределение). Свободное, предварительное и осознанное согласие прямо предусматривается Декларацией ООН в следующих обстоятельствах:

- > выселение и переселение коренных народов (Статья 10);
- > присвоение культурных, религиозных ценностей или интеллектуальной собственности (Статья 11);
- > принятие и реализация законодательных или административных вопросов, которые могут затронуть коренные народы (Статья 19);
- > конфискация, присвоение, захват, использование или причинение ущерба землям или территориям коренных народов (Статья 28);
- > хранение и захоронение опасных материалов на землях или территориях коренных народов (Статья 29);
- > ведение горных работ, затрагивающих земли, территории или прочие ресурсы коренных народов, в особенности в связи с разработкой, использованием или эксплуатацией полезных ископаемых, водных или прочих ресурсов (Статья 32).<sup>60</sup>

Получение свободного, предварительного и осознанного согласия — непрерывный процесс, который должен проводиться на протяжении всего жизненного цикла, включающего планирование, исследования, разработку, реализацию проекта и проведение горных работ. В ходе этой деятельности необходимо постоянное взаимодействие с затрагиваемыми коренными народами.<sup>61</sup>

На существующих угледобывающих предприятиях, где процедура получения свободного, предварительного и осознанного согласия ранее не проводилась, компаниям необходимо обеспечить получение согласия коренных народов на осуществление текущей деятельности. Изменения деятельности предприятий, затрагивающие права коренных народов, должны осуществляться с их согласия. Компании также должны принять процедуру реагирования на опасения членов сообществ в прошлом и настоящем (см. Положения 8.16–8.18 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне»), а также устранения и (или) компенсации воздействия на права и интересы коренных народов (см. Положение 5.1 «Обязательство проводить комплексную проверку соблюдения прав человека»). Данные процедуры разрабатываются при участии коренных народов и с их согласия.<sup>62</sup>

Процедуры получения свободного, предварительного и осознанного согласия зависят от ситуации, от интересов коренных народов, их культуры, практик и правовых обычаев, от учреждений, существующих местных законов в отношении свободного, предварительного и осознанного согласия, а также от специфики предполагаемой деятельности и оказываемого ею социального и экологического воздействия. Компании должны осознавать и обеспечивать получение свободного, предварительного и осознанного согласия с уважением к традиционным структурам управления и принятия решений, языкам и повышенной восприимчивости коренных народов к определенным вопросам.

Компаниям необходимо определить законных представителей коренных сообществ, чьи права могут быть затронуты, на местном и региональном уровне и проводить переговоры с данными лицами, избегая взаимодействия с насильно навязанными или самопровозглашенными лидерами, не признаваемыми сообществом.<sup>63</sup> В случаях, когда административной и традиционной системами признаются различные руководители, когда известно о крайней политизированности руководства и (или) когда руководство в незначительной степени представляет потенциально затрагиваемые сообщества, либо при наличии многочисленных групп, представляющих различные интересы, свободное, предварительное и осознанное согласие должно получаться на

60. Глобальный договор ООН, Справочное руководство для бизнеса к Декларации ООН о правах коренных народов, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.

61. Там же.

62. Там же.

63. Там же.



основании определения, признания и взаимодействия с более широким кругом лиц или с лицами, обладающими более высокой репрезентативностью.<sup>64</sup>



### БЛОК 3: КОМПОНЕНТЫ СВОБОДНОГО, ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО И ОСОЗНАННОГО СОГЛАСИЯ\*

**СВОБОДНОЕ:** согласие дается без принуждения, запугивания, манипулирования, давления или недобросовестного влияния. Согласие коренных народов должно быть получено без применения прямых или опосредованных физических или психологических тактик, нацеленных на принуждение, манипуляцию или оказание иного давления на представителей коренных народов, ответственных за принятие решений. Компаниям необходимо осознавать, что представители власти могут угрожать коренным народам применением силы, принудительным приобретением их земель или прекращением государственного финансирования.

**ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ:** предполагает, что согласие запрашивается заблаговременно до момента получения какого-либо разрешения или начала ведения деятельности и до момента возникновения каких-либо воздействий. Коренные народы должны располагать достаточным временем для обдумывания своего решения, оказание на них давления для получения согласия с планом не допускается. Компании должны соблюдать требования относительно сроков проведения консультаций и достижения договоренности с коренными народами. Продолжительность разумного срока зависит от коренных народов, которых касается решение, и от характера принимаемого решения. Компаниям следует как можно более заблаговременно прийти к соглашению с коренными народами по вопросу достижения договоренности на каждом этапе горных работ (например, на этапе разведки, строительства / добычи полезных ископаемых и закрытия предприятия).

**ОСОЗНАННОЕ:** предоставленная информация охватывает ряд аспектов, в том числе характер, размер, темп, обратимость и масштаб ведения любой предлагаемой деятельности, ее цель и продолжительность, место ведения и затрагиваемые районы, а также предварительную оценку вероятных экономических, социальных, культурных и экологических воздействий. Компании могут рассмотреть привлечение представителей потенциально затрагиваемых коренных народов к участию в предварительной оценке воздействий. Необходимо доводить до сведения информацию о потенциальных благоприятных и неблагоприятных воздействиях в результате предлагаемой деятельности, в том числе информацию о соответствующих мерах предотвращения, сведения к минимуму или смягчения неблагоприятных воздействий. Информация должна предоставляться в понятной для коренных народов форме (например, на их языке) и в доступном виде (например, в дополнение к экземплярам, направляемым по электронной почте, должны быть доступны печатные экземпляры). Компании могут рассмотреть возможность поддержки коренных народов в целях достижения или сохранения ими уровня технического развития или знаний, если это необходимо для сообщества.

**СОГЛАСИЕ:** подразумевает разрешение на ведение горных работ или иной деятельности после проведения компанией надлежащих консультаций с затрагиваемыми коренными народами. Под согласием может пониматься официальная, документально оформленная социальная лицензия на осуществление деятельности. Коренные народы имеют право выразить согласие или отказать в согласии, а в определенных обстоятельствах могут отозвать ранее выраженное согласие. Например, основания для отзыва согласия могут иметься в случаях, если компания нарушила свои обязательства по какому-либо соглашению либо если стало очевидно, что согласие было дано без осведомленности обо всей доступной информации. Для официального получения и документального оформления согласия на ведение горных работ или иной деятельности компания должна определить представительные органы коренных народов и провести консультации с ними, чтобы обсудить процедуру предоставления согласия. Данная процедура должна устанавливать этапы деятельности, на которых необходимо предоставление согласия. Компании документально оформляют согласованную процедуру ведения переговоров и ее результаты.

\*Глобальный договор ООН, Справочное руководство для бизнеса к Декларации ООН о правах коренных народов, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.

64. Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 7: Коренные народы. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CID=mRQk089)>.



В случаях, когда государство играет четко установленную роль в решении вопросов коренных народов, относящихся к предлагаемой деятельности или горным работам, компании необходимо установить сотрудничество с ответственным государственным органом в той степени, в которой это целесообразно и допускается данным органом, для достижения результатов, соответствующих целям настоящего положения. В обстоятельствах ограниченной роли государства компания должна играть активную роль в ходе планирования, реализации и контроля деятельности в допускаемой государственным органом степени, а также разработать план ликвидации имеющихся несоответствий между государственными процессами и требованиями настоящего положения.<sup>65</sup>

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания обязуется соблюдать принципы свободного, предварительного и осознанного согласия и может продемонстрировать факт получения данного согласия в случаях, когда начало новых горных работ или внесение значительных изменений в существующее производство оказывают воздействие на земли, территории или ресурсы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания обязуется соблюдать принципы свободного, предварительного и осознанного согласия в случаях, когда начало новых горных работ или внесение значительных изменений в существующее производство оказывают воздействие на земли, территории или ресурсы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и участвует в процедурах получения свободного, предварительного и осознанного согласия в данное время.

#### Не соответствует:

В компании отсутствует политика, в которой закреплено обязательство соблюдать принципы свободного, предварительного и осознанного согласия.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни, оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

65. Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 7: Коренные народы. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9baef8f6-9bd9-4d95-a595-7373059081d4/GN7_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQk089)>.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
5.3		✓	✓	✓	✓	✓
5.4		✓	✓	✓	✓	✓
5.5		✓	✓	✓	✓	✓

## Виды и примеры доказательств

- > Политика в области соблюдения прав коренных народов, в том числе права на свободное, предварительное и осознанное согласие, в соответствии с Конвенцией МОТ № 169 и Декларацией ООН о правах коренных народов;
- > официальные заявления или обязательства уважать права коренных народов, выраженные в документах компании;
- > документация о предпринятых мерах вовлечения коренных народов в процесс разработки политики;
- > документация о предпринятых мерах по определению присутствия коренных народов в зоне влияния деятельности компании;
- > протоколы встреч и других форм консультаций с коренными народами или иными лицами, с которыми проводились консультации для содействия в определении потенциально затрагиваемых коренных народов;
- > оценка вероятности того, что деятельность компании затронет права и (или) интересы коренных народов;
- > протоколы встреч, консультаций, форумов и коммуникации с коренными народами по вопросам ведения горных работ и (или) предполагаемой деятельности компании;
- > документация в области избежания воздействия и (или) мер по смягчению, устранению и компенсации воздействия;
- > документация в области партнерства или программ по предоставлению преимуществ и смягчению воздействий;
- > план взаимодействия с коренными народами и процедуры вовлечения затрагиваемых коренных народов;
- > документация проводимых консультаций и мероприятий по взаимодействию;
- > политика или процедура, устанавливающая обязательный к соблюдению процесс получения свободного, предварительного и осознанного согласия;
- > протоколы собраний, презентаций или других мероприятий, на которых компания сообщала коренным народам какую-либо информацию в отношении горных работ и (или) проводила обсуждение или предоставляла информацию о праве коренных народов на свободное, предварительное и осознанное согласие;
- > документы, веб-сайты или прочие материалы, используемые компанией для раскрытия сведений / информирования коренных народов о ведении горных работ и предлагаемой деятельности;
- > документация в отношении предоставленного коренными народами согласия / утверждения / содействия;
- > подписанные соглашения с лидерами сообществ коренных народов, содержащие подтверждение проведенных надлежащим образом процедур получения свободного, предварительного и осознанного согласия;
- > учет поступивших жалоб и претензий и (или) предлагаемых мер смягчения или устранения нарушений;
- > подтверждение прекращения компанией предлагаемой деятельности после отзыва коренными народами своего согласия;





- › документация обязательств, принятых в соответствии с соглашением о предоставлении свободного, предварительного и осознанного согласия, а также информация о статусе выполнения этих обязательств;
- › отчеты о результатах мониторинга или актуальные данные о процессе исполнения условий и положений соглашения о предоставлении свободного, предварительного и осознанного согласия;
- › протоколы любых собраний, которые были проведены для обсуждения действий по исполнению соглашения о предоставлении свободного, предварительного и осознанного согласия или информация о статусе исполнения различных условий и положений такого соглашения;
- › оценки рисков и потенциальных неблагоприятных воздействий на земли, уровень жизни, ресурсы и культурные ценности коренных народов и (или) подтверждение включения прав и интересов коренных народов в методологию оценки воздействия в экологической и социальной сфере;
- › отчет о том, были ли проведены государством — собственником недр процессы консультирования и (или) получения согласия с потенциально затрагиваемыми коренными народами до предоставления доступа к полезным ископаемым, включая, помимо прочего, сдачу месторождений в аренду частным компаниям, концессии на добычу полезных ископаемых, выдачу лицензий на проведение геологоразведочных работ и т. д.;
- › механизм подачи и рассмотрения жалоб, применение которого целесообразно в сообществах коренных народов;
- › учет поступивших от представителей коренных народов жалоб и претензий, ответы компаний на них и меры по их урегулированию.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о политике компании в отношении уважения прав и интересов коренных народов;
- › свои действия в целях соблюдения прав, интересов, желаний, культуры и основанного на природных ресурсах уровня жизни коренных народов;
- › осведомленность о коренных народах в зоне влияния деятельности компании, в том числе об их структурах управления и принятия решений, законных представителях и культуре;
- › осуществляет ли компания взаимодействие и консультации с коренными народами справедливыми, своевременными и культурно приемлемыми способами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия с целью получения согласия на ведение своей деятельности;
- › получено ли компанией свободное, предварительное и осознанное согласие затрагиваемых сообществ коренных народов и как проводится процедура получения такого согласия;
- › принимает ли компания меры (и какие именно) для предотвращения или сведения к минимуму неблагоприятных воздействий на коренные народы;
- › четкую структуру подотчетности и обязанностей внутри компании по внедрению и надзору за внедрением политики в отношении коренных народов;
- › способы информирования коренных народов о политике компании, в том числе о механизме подачи жалоб;
- › примеры изменения планов горных работ или производственной деятельности в результате консультаций с коренными народами;
- › осведомленность о соответствующих государственных органах, занимающихся защитой прав коренных народов;
- › знание законов и нормативных актов государства — собственника недр, касающихся коренных народов;
- › общедоступность информации о процедуре получения свободного, предварительного и осознанного согласия и ее результатах.



Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о политике компании в отношении прав коренных народов и получения свободного, предварительного и осознанного согласия;
- > вид и содержание пройденного ими обучения соответствующей политике компании;
- > знания о проводимых консультациях с коренными народами.

Представители сообществ и других заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о политике компании в отношении прав и интересов коренных народов;
- > были ли выявлены компанией какие-либо воздействия на права коренных народов, и если да, то какие меры планируется предпринять для смягчения и (или) устранения этих воздействий;
- > эффективность и адекватность мер по смягчению и устранению воздействий, при наличии таковых;
- > проводились ли консультации с коренными народами при разработке политики, оценке воздействий и (или) процедурам получения свободного, предварительного и осознанного согласия;
- > эффективность проведения процедуры получения свободного, предварительного и осознанного согласия;
- > предоставлена ли коренным народам исчерпывающая и доступная информация и достаточное время для рассмотрения рисков и воздействий в результате предлагаемой деятельности;
- > были ли заключены соглашения с компанией, и если да, то соблюдаются ли компанией обязательства, установленные данными соглашениями.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем, призванных обеспечить соблюдение прав и интересов коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>5. Права человека</b>	<b>5.1 и 5.2:</b> При проведении комплексных проверок соблюдения прав человека компаниям необходимо учитывать права коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.  <b>5.6:</b> При рассмотрении воздействий на коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни, и взаимодействии с ними, а также в рамках процедур получения свободного, предварительного и осознанного согласия компаниям необходимо учитывать права и интересы женщин — представительниц коренных народов.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> При осуществлении взаимодействия с заинтересованными сторонами компаниям следует также осуществлять взаимодействие с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни.  <b>8.6–8.8:</b> Компаниям необходимо получать свободное, предварительное и осознанное согласие затрагиваемых переселением коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.



---

**8.16–8.18:** При разработке механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне компаниям следует учитывать культурную приемлемость таких механизмов для коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и осуществлять взаимодействие с ними.

---

**8.19:** При выявлении, документальном оформлении и защите объектов культурного наследия компании должны принимать во внимание объекты культурного наследия коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- › Международная финансовая корпорация (МФК), Руководство к Стандарту деятельности 7: Коренные народы, 2012 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство 7 относится к Стандарту деятельности МФК № 2, который исходит из того, что коренные народы зачастую относятся к наиболее социально отчужденным и уязвимым группам населения.
- › Глобальный договор ООН, Справочное руководство для бизнеса: Декларация ООН о правах коренных народов, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное справочное руководство помогает предприятиям понимать, уважать и поддерживать права коренных народов за счет демонстрации взаимосвязи этих прав с деятельностью компаний.
- › Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). Руководство по передовой практике: Добыча полезных ископаемых в аспекте коренных народов, 2-е издание, 2015 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное руководство включает ряд практических средств, демонстрирующих комплекс действий, которые помогают создать прочные и взаимовыгодные отношения с коренными народами.
- › Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Добыча полезных ископаемых в аспекте коренных народов: Официальное заявление, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное официальное заявление излагает подход членов ICMM к взаимодействию с коренными народами и получению свободного, предварительного и осознанного согласия.
- › Равное происхождение: инструмент оценки свободного, предварительного и осознанного согласия «360°» (доступ [по ссылке](#)). Инструмент проверки и контроля свободного, предварительного и осознанного согласия.
- › Конвенция о биологическом разнообразии, Принципы Акве: Кон, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Данные Принципы описывают проведение оценки культурных, экологических и социальных последствий предлагаемой реализации проектов в местах расположения святынь, а также на землях и в акваториях, традиционно занимаемых или используемых коренными или местными сообществами.
- › Foley Hoag, *Реализация корпоративной политики свободного, предварительного и осознанного согласия*, 2010 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном отчете исследуются преимущества и сложности, с которыми столкнулась бы компания Talisman Energy Inc. в случае принятия политики обеспечения свободного, предварительного и осознанного согласия коренных народов, потенциально затрагиваемых глобальной деятельностью компании.
- › Лесной попечительский совет (FSC), Методические рекомендации FSC по реализации права на свободное, предварительное и осознанное согласие, 2012 г. (доступ [по ссылке](#)). Данные методические рекомендации содержат указания о лицах, имеющих право на свободное, предварительное и осознанное согласие, и о методах реализации процедуры получения свободного, предварительного и осознанного согласия коренных народов или местных сообществ.
- › ООН, Права человека, Указание № 2 Экспертного механизма по правам коренных народов: Коренные народы и право участия в принятии решений, 2011 г. (доступ [по ссылке](#)). Указание в отношении коренных народов и их права участия в принятии решений, которые влияют на них.



# Права женщин (Положение 5.6)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Доля женщин, работающих в горнодобывающей сфере, составляет всего 5–10 % общей численности работников этой отрасли. Это обусловлено несколькими взаимосвязанными препятствиями, в том числе:

- > опасные условия труда и риски с точки зрения безопасности;
- > проблемы, связанные с инфраструктурой;
- > требования к физической подготовке;
- > удаленность мест работы;
- > дискриминация.<sup>66</sup>

*Конвенция ООН 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*, принятая в 1979 году Генеральной Ассамблеей ООН, устанавливает международный билль о правах женщин. Конвенция определяет дискриминацию женщин как «... любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».<sup>67</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 5.6** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по обеспечению соблюдения прав и интересов женщин в соответствии с международными стандартами, в том числе Конвенцией ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.

### Значение

Компании несут ответственность за обеспечение отсутствия дискриминации женщин на рабочих местах. Принимаемые меры могут включать принятие политики, запрещающей дискриминацию и домогательство (см. Положению 6.13 «Недопущение дискриминации» и Положению 6.15 «Дисциплинарные меры и домогательство»), обеспечение одинакового вознаграждения за одинаковую работу (см. Положение 6.24 «Равное вознаграждение»), а также организацию механизма подачи и рассмотрения жалоб работников, который дает возможность сообщать о фактах дискриминации, домогательства или иных примеров неравного отношения (см. Положений 6.26–6.27 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»).

66. Всемирный Банк, Индустрия 4.0 в развивающихся странах: Угледобывающие предприятия в будущем и роль женщин, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.08.2020 г., Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<http://documents1.worldbank.org/curated/en/824061568089601224/pdf/Background-Paper-for-WBG-WTO-Global-Report-on-Trade-and-Gender-How-can-Twenty-First-Century-Trade-Help-to-Close-the-Gender-Gap-Industry-4-0-in-Developing-Countries-The-Mine-of-the-Future-and-the-Role-of-Women.pdf>>.

67. ООН-Женщины, Обзор Конвенции. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>.

Компании должны убедиться, что сотрудники отделов кадров и работники, участвующие в процессе найма и подбора персонала, в ходе собеседований не задают женщинам, претендующим на должности, потенциально дискриминирующих вопросов, таких как вопросы о текущей или будущей беременности, организации ухода за детьми, семейном положении или планах в этой области, возрасте или дате рождения.<sup>68</sup>

*Сексуальное домогательство* в горнодобывающей отрасли усугубляется тем обстоятельством, что среди работников данной отрасли все еще существенно преобладают мужчины, а также производственными условиями — необходимостью работы в темных, удаленных или изолированных зонах. Несмотря на то, что сексуальное домогательство может совершаться как мужчинами в отношении женщин, так и женщинами в отношении мужчин, наиболее часто встречаются случаи сексуального домогательства, совершаемого мужчинами в отношении женщин. Документально подтвержденные случаи в горнодобывающей отрасли включают доносы, ругань, комментарии в отношении частей тела, нецензурные или уничижительные обращения, откровенные шутки, демонстрацию и (или) передачу порнографических изображений, демонстрацию частей тела, посещение женских раздевалок или душевых комнат, физический контакт — от прикосновений до актов сексуального насилия или изнасилования, а также предложения оказать услуги сексуального характера в обмен на повышение в должности.<sup>69</sup> Компании должны принять политику нетерпимости в отношении сексуального домогательства на рабочих местах и рассмотреть возможность проведения курса для работников и руководителей с целью информирования о проблеме сексуального домогательства.

При предоставлении медицинского обслуживания и прочих мер, способствующих благополучию работников (см. Положение 7.24 «Здоровье и благополучие работников») компании могут счесть необходимым предоставление услуг, связанных с планированием семьи, услуг женской консультации и помощи в борьбе с домашним насилием.

Компании могут счесть необходимым принятие дополнительных мер поддержки прав женщин на рабочих местах. Например, Принципы расширения прав и возможностей женщин ООН — комплекс принципов, содержащих указания для компаний относительно мер поощрения равноправия полов и расширения прав и возможностей женщин на рабочих местах. Принципы расширения прав и возможностей женщин основаны на международных стандартах в области труда и прав человека и на признании интереса и ответственности предприятий за равноправие полов и расширение прав и возможностей женщин. Компании могут подписать согласие с данными Принципами в целях выражения своего обязательства по сотрудничеству с многочисленными заинтересованными сторонами для стимулирования деловой практики, расширяющей права и возможности женщин (см. Блок 4: Принципы расширения прав и возможностей женщин).<sup>70</sup>

#### БЛОК 4: ПРИНЦИПЫ РАСШИРЕНИЯ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ ЖЕНЩИН

- Принцип 1: Высшее корпоративное руководство
- Принцип 2: Справедливое отношение ко всем женщинам и мужчинам на рабочих местах без дискриминации
- Принцип 3: Здоровье, благополучие и безопасность работников
- Принцип 4: Обучение и подготовка в целях профессионального роста
- Принцип 5: Развитие предприятия, цепочки поставок и методов сбыта
- Принцип 6: Инициативы на уровне сообществ и адвокатирование
- Принцип 7: Оценка результатов и отчетность\*

\* Там же.

68. Во многих странах эти виды вопросов на собеседованиях считаются незаконными.

69. Журнал по управлению кадровыми ресурсами ЮАР, Эксплуатация и сексуальное домогательство в отношении женщин в горнодобывающей отрасли все еще продолжается, 2016 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.researchgate.net/publication/310434249\\_Women\\_in\\_mining\\_still\\_exploited\\_and\\_sexually\\_harassed](https://www.researchgate.net/publication/310434249_Women_in_mining_still_exploited_and_sexually_harassed)>.

70. Принципы расширения прав и возможностей женщин (WEP), Принципы расширения прав и возможностей женщин [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.weps.org/about>>.



Компаниям следует учитывать неоднородность воздействия на женщин в рамках процедуры оценки воздействий (см. [Положение 2.6 «Оценка риска и воздействия»](#)) и процесс определения угроз безопасности и защиты работников от них (см. [Положение 7.8 «Опасные и вредные производственные факторы»](#)). Например, некоторые *средства индивидуальной защиты* (СИЗ) разработаны для мужчин и могут не подходить женщинам. Определенные химические вещества могут оказывать влияние на репродуктивное здоровье женщин. Графики работы, смены в которых начинаются или заканчиваются ночью, могут повлечь риск для женщин при совершении поездок на работу и с работы. В подобных случаях необходимо принятие дополнительных мер безопасности, позволяющих женщинам выполнять свои рабочие обязанности.

Компании также должны обеспечить соответствие санитарных помещений для работниц (см. [Положение 7.11 «Опасные и вредные производственные факторы»](#)), наличие необходимых удобств для беременных и кормящих работниц (см. [Положение 7.23 «Здоровье и благополучие работников»](#)), а также недопущение дискриминации при принятии мер по обеспечению безопасности и учет гендерных аспектов (см. [Положение 5.10 «Полномочия сотрудников служб безопасности»](#)).

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала, документально оформила и внедрила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам женщин в соответствии с требованиями [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#) и *Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*.

#### В основном соответствует:

Компания разработала и документально оформила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам женщин в соответствии с требованиями [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#) и *Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*, но в ходе реализации данных систем отмечены отдельные или незначительные несоответствия, являющиеся следствием ненадлежащего ведения документации, коммуникации и (или) анализа и контроля.

#### Частично соответствует:

Компания разработала и документально оформила системы, обеспечивающие уважительное отношение к правам и интересам женщин в соответствии с требованиями [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#) и *Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин*, но внедрение систем еще не началось либо не было завершено.

#### Не соответствует:

У компании нет систем, обеспечивающих уважительное отношение к правам и интересам женщин.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о правах женщин оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании и с другими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.





Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
5.6	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## Виды и примеры доказательств

- Документально оформленные или письменные доказательства наличия отдельной политики в отношении прав женщин или равноправия полов или интеграции такой политики в другую соответствующую политику, включая, помимо прочего, политику в области подбора персонала и управления кадровыми ресурсами, кодексы корпоративной этики и т. д.;
- отчеты о результатах оценок или контроля соблюдения прав женщин в рамках оценки воздействия на права человека либо отдельной оценки воздействия в гендерном аспекте;<sup>71</sup>
- заключения по результатам аудиторской проверки или анализа гендерных различий в оплате труда / равенства оплаты труда;<sup>72</sup>
- раскрытие показателей эффективности, связанных с правами женщин;
- подтверждения и документация проведения обучения соответствующих работников вопросам прав женщин, в том числе вопросам сексуального домогательства, равноправия полов и недопущения дискриминации;
- документация, касающаяся инициатив по продвижению прав женщин и разнообразия на рабочих местах;
- документально оформленные количественные показатели и цели, включающие, помимо прочего, занятость женщин, процентную долю женщин, занимающих руководящие должности, и т. д.;
- документация оказанных работницам женского пола услуг, при наличии таковых;
- документация по вопросам учета прав и интересов женщин при проведении оценки воздействия;
- документация жалоб, связанных с правами женщин, поступивших посредством механизмов подачи жалоб.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- хорошую осведомленность о политике компании в области защиты прав женщин;
- наличие установленных компанией целевых показателей в аспекте прав женщин, например, представительства женщин в составе руководства;
- методы учета прав женщин при проведении оценок воздействий;
- наличие у компании инициатив по продвижению прав женщин и разнообразия на рабочих местах;
- наличие или отсутствие обучения ключевых работников выявлению и предотвращению фактов дискриминации и сексуального домогательства, а также информирования о таких фактах.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- базовое представление о политике компании в области защиты прав женщин;
- вид и содержание пройденного ими обучения политике компании, в том числе обучения выявлению и предотвращению фактов дискриминации и сексуального домогательства, а также информирования о таких фактах;

71. Перечень ресурсов и инструментов для проведения оценок воздействия в гендерном аспекте см. ниже в Разделе V «Дополнительная информация».

72. Пример: Комиссия по вопросам равенства и прав человека, *Аудит равной оплаты труда в крупных организациях*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.equalityhumanrights.com/en/multi-page-guide/equal-pay-audit-larger-organisations>>.





- > работники не сообщают об опасениях, связанных с дискриминацией и домогательством;
- > работники подтверждают, что компания провела оценку их прав и интересов и соответствующую работу и что они имеют равные возможности;
- > работники подтверждают, что компания реагирует на любые их жалобы или опасения, связанные с равенством обращения и безопасностью.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > отмечались ли какие-либо проблемы, связанные с правами женщин;
- > наличие у компании инициатив по защите прав женщин.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов и посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- > наличие размещенной информации о политике и (или) инициативах по поддержке прав женщин;
- > наличие надлежащих санитарных помещений для работниц;
- > наличие программ по содействию женщинам в рамках сообщества, при необходимости.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения действующих законов и нормативных актов компании должны определять законы о недопущении дискриминации и предоставлении равных возможностей и обеспечивать их соблюдение.
2. Политика и система управления	2.3–2.8: При проведении оценок воздействий компаниям следует включать женщин в такие оценки и учитывать наличие воздействия только или в большей степени на женщин.
5. Права человека	5.4–5.5: При рассмотрении воздействия на коренные народы и соблюдения права на свободное, предварительное и осознанное согласие компаниям необходимо учитывать причастность женщин — представительниц коренных народов и воздействие на них.  5.10: Компании должны принимать во внимание гендерные аспекты при разработке мер по обеспечению безопасности.
6. Трудовые права	6.13: При разработке политики недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей компаниям следует обеспечивать защиту прав женщин.  6.13–6.14: При разработке систем предотвращения домогательств и (или) эксплуатации на рабочих местах компаниям следует учитывать уязвимость положения женщин.  6.26: Компании должны учитывать доступность механизмов подачи и рассмотрения жалоб для женщин.



## 7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)

**7.2:** При выявлении угроз безопасности компаниям необходимо учитывать риски безопасности, воздействующие только или в большей степени на женщин.

**7.5:** При определении потребности в СИЗ компаниям следует убедиться в наличии СИЗ, подходящих для женщин.

**7.11:** Компании должны учитывать потребности работниц, связанные с санитарными помещениями.

**7.23:** Компании должны учитывать права и интересы женщин при обеспечении безопасных условий работы для беременных и кормящих женщин.

**7.24:** Компаниям следует учитывать права и интересы женщин при принятии мер реагирования на потенциальные угрозы физическому, моральному и социальному благополучию работников.

## 8. Сообщества и заинтересованные стороны

**8.1–8.4:** При осуществлении взаимодействия с заинтересованными сторонами компаниям следует обеспечить взаимодействие с женщинами.

**8.8:** Компаниям следует учитывать воздействие на женщин при разработке планов переселения.

**8.16–8.18:** Компаниям необходимо учитывать доступность механизмов подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне для женщин.



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Совет по безопасности и охране труда при добыче полезных ископаемых, Средства индивидуальной защиты для женщин в горнодобывающей отрасли, 2015 г. (доступ [по ссылке](#)). Цель данного наглядного руководства — предоставить горнодобывающим компаниям, группам женщин в горнодобывающей отрасли, заинтересованным сторонам, изготовителям СИЗ и другим лицам исчерпывающие знания о требованиях к СИЗ для женщин в отрасли добычи полезных ископаемых.
- > Правительство штата Западная Австралия, Департамент горнодобывающей, нефтяной промышленности и безопасности, Гендер и безопасность ведения горных работ, 2015 г. (доступ [по ссылке](#)). Данная серия средств планирования семинаров по вопросам гендера и безопасности в горнодобывающей отрасли раскрывает ряд гендерных проблем в области культуры и поведения человека, оказывающих воздействие на безопасность на горнодобывающих предприятиях.
- > Индекс ответственной добычи полезных ископаемых, Передовая практика недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей, 2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Примеры практики компаний, разрабатывающих инновационные подходы.
- > МОТ, 10 принципов гендерно-ориентированной деятельности в области охраны труда: Руководство по внедрению комплексного гендерного подхода в охрану труда, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный рабочий документ предназначен для правительств стран, органов охраны труда и безопасности, организаций работодателей и работников и устанавливает десять методических

рекомендаций, направленных на внедрение гендерного подхода в сферу охраны труда и безопасности. Каждая рекомендация касается сферы, принятие мер в которой может улучшить безопасность и охрану труда работников — как мужчин, так и женщин.

> Австралийское агентство по международному развитию, Оксфэм (Оксфордский комитет помощи голодающим) Австралия, Руководство по оценке воздействия в гендерном аспекте в добывающей промышленности, 2017 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное руководство содержит указания горнодобывающим и нефтегазовым компаниям относительно методов проведения компаниями или их консультантами оценок воздействия в гендерном аспекте.

> Всемирный форум циркулярной экономики, *Инструмент оценки и контроля воздействия в гендерном аспекте*, 2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный инструмент оценки и контроля воздействия в гендерном аспекте разработан с целью помочь женщинам и гендерно-ориентированным организациям гражданского общества в реализации Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года.

> Общество по управлению кадровыми ресурсами, *Устранение гендерных различий в оплате труда*, 2019 г. (доступ [по ссылке](#)). Данная статья содержит рекомендации для руководителей отделов кадров по установлению равенства оплаты труда.

> Гендер в сфере труда, *Стандарт гендерных аспектов в сфере труда* (дата не указана) (доступ [по ссылке](#)). Данный стандарт может использоваться организациями для определения возможностей и препятствий в аспекте гендерного равенства, для выработки стратегии изменений и в качестве руководства по оценке.

> МОТ, *Выявление, контроль и сообщение о сексуальном домогательстве на рабочих местах* (дата не указана) (доступ [по ссылке](#)). Модуль электронного обучения, предоставляющий участникам информацию и ресурсы для анализа практических методов выявления и контроля насилия и сексуального домогательства по гендерным признакам и информирования о нем.

> Рио Тинто, *Важность гендера: Справочное руководство по ресурсам для интеграции гендерных факторов в деятельность сообществ на предприятии Рио Тинто*, 2009 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное справочное руководство включает практические методологии, стандарты и анализ примеров для интеграции гендерных аспектов в работу сообществ и развитие предприятий.



# Полномочия сотрудников служб безопасности (Положения 5.7–5.10)



## I. ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с законодательством компании несут ответственность и непосредственно заинтересованы в обеспечении безопасности своих работников и собственности. Если компанией установлена необходимость привлечения *сотрудников служб безопасности* в этих целях, то меры по обеспечению защиты не должны ставить под угрозу безопасность работников или сообществ или их права. Меры обеспечения безопасности также должны соответствовать требованиям государственного законодательства, в том числе национальным законам, устанавливающим исполнение обязательств на основании международного законодательства, а также требованиям *Добровольных принципов в отношении безопасности и прав человека* (далее — «Добровольные принципы»)<sup>73</sup>.

Мероприятия по обеспечению безопасности персонала и собственности компании, как правило, во многом зависят от того, какие угрозы безопасности существуют в условиях, в которых компания осуществляет свою деятельность. При определении необходимых средств и мер обеспечения безопасности компаниям следует использовать принцип пропорциональности.

*Взаимодействие с сообществами* — основополагающий аспект реализации стратегии безопасности, так как хорошие отношения с работниками компании и сообществами могут составлять важнейшую гарантию безопасности. Компаниям следует информировать своих работников и затрагиваемые сообщества о мероприятиях по обеспечению безопасности, руководствуясь первостепенными потребностями в обеспечении безопасности и охраны, и привлекать их к обсуждению мер обеспечения безопасности посредством процесса взаимодействия с сообществами.<sup>74</sup>

*Управление мерами по обеспечению безопасности включает:*

- > политику и обязательства в отношении соблюдения *Добровольных принципов*;
- > оценку и управление рисками в сфере безопасности;
- > проведение комплексных проверок перед приемом на работу *сотрудников служб безопасности*;
- > обучение *сотрудников служб безопасности*;
- > расследования случаев нарушения безопасности;
- > коммуникацию и раскрытие информации.<sup>75</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 5.7** Компании руководствуются *Добровольными принципами* в сфере безопасности и прав человека при работе с государственными и частными охраняемыми организациями.

73. Добровольные принципы, *Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека*. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <<https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>>.

74. Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.

75. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

## Значение

Добровольные принципы были разработаны в 2000 году правительством государств, компаниями, осуществляющими деятельность в добывающей и энергетической отраслях и неправительственными организациями. Добровольные принципы содержат руководящие указания для компаний по обеспечению безопасности деятельности и соблюдению прав человека и гуманитарного права.

Добровольные принципы включают три ключевых компонента:

- > оценка рисков — компании должны проводить оценку рисков в сфере безопасности и потенциальную угрозу ущемления прав человека;
- > государственные охранные организации — компании должны взаимодействовать с государственными охранными организациями (полицией, вооруженными силами) таким образом, чтобы поощрять защиту прав человека;
- > частные охранные организации — компании должны аналогичным образом взаимодействовать с частными (подрядными) охранными организациями таким образом, чтобы поощрять защиту прав человека.<sup>76</sup>

При принятии мер по обеспечению безопасности компания должна придерживаться принципов пропорциональности и *передовой мировой практики*, в том числе практики, соответствующей *Добровольным принципам и принятому ООН Кодексу поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка*, а также принятым ООН *Основным принципам применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка*.<sup>77</sup>

Компаниям необходимо разработать политику и процедуры в области применения силы и огнестрельного оружия, которые включают следующие минимальные требования:

- > обязанность сотрудников служб безопасности прилагать все необходимые усилия для проявления сдержанности поведения и использования ненасильственных мер, прежде чем применить силовые методы;
- > в случае применения силовых методов они не должны превышать строго необходимого уровня и должны быть пропорциональны уровню угрозы и соответствовать ситуации;
- > огнестрельное оружие разрешается применять исключительно в целях самозащиты или защиты других лиц в случае непосредственной угрозы жизни или опасности серьезной травмы;
- > любые факты применения физической силы доводятся до сведения компании, которая проводит расследование данных фактов.<sup>78</sup>

При необходимости применения огнестрельного оружия все выдаваемое оружие и боеприпасы подлежат лицензированию, учету, безопасному хранению, маркировке и надлежащей утилизации. Сотрудники служб безопасности должны проходить инструктаж по проявлению сдержанности и осторожности, а также четкому пониманию приоритета предотвращения травм и смертельных случаев и мирного разрешения споров.<sup>79</sup>

76. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Международный комитет Красного Креста (МККК), Международная финансовая корпорация (МФК), Международная ассоциация представителей нефтегазовой промышленности по охране окружающей среды (IPIECA), Руководство по средствам реализации Добровольных принципов в отношении безопасности и прав человека. Дата обращения к электронному ресурсу: 20.08.2020 г., <<http://www.icmm.com/website/publications/pdfs/commitments/voluntary-principles-on-security-and-human-rights-implementation.pdf>>.

77. Международная финансовая корпорация (МФК). *Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.

78. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), *Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

79. Международная финансовая корпорация (МФК). *Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.



Компаниям следует включать Добровольные принципы в текст соглашений с частными охранными организациями и стремиться к приему на работу частных сотрудников служб безопасности из числа местных жителей.

Компании также могут стремиться сотрудничать с частными охранными организациями, являющимися сертифицированными членами Ассоциации Международного кодекса поведения (ICoCA), или поощрять вступление охранных организаций в ICoCA. ICoCA содействует ответственному оказанию частных охранных услуг и соблюдению прав человека посредством следующих действий: сертификация компаний, являющихся членами Ассоциации, в целях обеспечения соответствия их систем и политики широкому ряду стандартов и принципов, составляющих данный Кодекс; мониторинг уровня соответствия компаний; урегулирование жалоб в отношении предполагаемых нарушений Кодекса. В частности, Кодекс включает правила в отношении использования силы, запрета на применение пыток, сексуального насилия, торговли людьми и детского труда. Он также устанавливает ряд управленческих и руководящих принципов, в том числе в области отбора, проверок и надлежащей подготовки сотрудников служб безопасности.<sup>80</sup>

Компаниям следует расследовать все обвинения в незаконных действиях сотрудников служб безопасности или злоупотреблении их полномочиями, принимать меры (либо настаивать на принятии мер соответствующими сторонами) для предотвращения повторных нарушений, а также сообщать государственным органам о фактах незаконных действий или злоупотребления полномочиями.<sup>81</sup> Компании должны консультироваться с правительством и сообществами по вопросам влияния, оказываемого их мерами по обеспечению безопасности, и обмениваться с заинтересованными сторонами информацией о фактах злоупотребления полномочиями, допущенных сотрудниками частных охранных организаций.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания внедрила Добровольные принципы, в том числе разработку политики и процедур в области применения силы, отбора частных охранных организаций и расследования всех обвинений в незаконных действиях сотрудников служб безопасности или злоупотреблении их полномочиями.

### В основном соответствует:

Компания приняла на себя обязательство по соблюдению Добровольных принципов, но в ходе реализации данного обязательства отмечены отдельные или незначительные несоответствия, являющиеся следствием ненадлежащего ведения документации, обмена информацией и (или) анализа и контроля.

### Частично соответствует:

Компания приняла на себя обязательство по соблюдению Добровольных принципов, но данное обязательство не реализуется в полной мере. В ходе реализации отмечены несоответствия, являющиеся следствием ненадлежащей политики, недостаточно скрупулезного отбора частных охранных организаций и (или) недостаточных процедур расследования.

### Не соответствует:

Компания не имеет политики или процедур в отношении безопасности и прав человека.

80. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC). Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.

81. Международная финансовая корпорация (МФК). *Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.





- 
- > **Положение 5.8** Компании на регулярной основе оценивают риски в сфере безопасности, а также потенциальные последствия для прав человека, которые могут возникнуть в результате проведения мероприятий по обеспечению безопасности, и документально фиксируют результаты таких оценок.
- 

## Значение

Для компаний важно оценивать и понимать риски в области безопасности, связанные с их деятельностью, на основании надежной и регулярно обновляющейся информации. В процессе оценки рисков может потребоваться учитывать изменения в политической, экономической, правовой, социальной сфере и в сфере вооруженных сил, а также любые сценарии и причины насильственных действий и возможность развития конфликтов в будущем. Компаниям может потребоваться также проводить оценку нарушений и способностей правоохранительных и судебных органов реагировать на факты насилия соответствующим и правомерным образом. В случае социальной напряженности или конфликта в зоне влияния деятельности компании необходимо осознавать не только риски в отношении деятельности и работников компании, но и то, может ли деятельность компании спровоцировать или усугубить конфликт.<sup>82</sup>

Оценка рисков в сфере безопасности должна включать следующие факторы:

- > выявление рисков, связанных с политическими, экономическими, гражданскими или социальными факторами;
- > возможность совершения насильственных действий;
- > информацию о соблюдении прав человека силами общественной безопасности, военизированными структурами, правоохранительными органами и охранными организациями;
- > способность местных органов прокуратуры и судебных органов брать на себя ответственность;
- > анализ конфликтов с определением их первопричин и уровня соблюдения стандартов в области прав человека;
- > риски, связанные с передачей летального и нелетального оружия охранным организациям.<sup>83</sup>

Компаниям следует учитывать риски в сфере безопасности, связанные с полным спектром их деятельности и всеми ее стадиями, в том числе с персоналом, продукцией и транспортируемыми материалами. Процесс оценки рисков должен позволять выявлять потенциальное неблагоприятное воздействие на работников и окружающие сообщества, в том числе потенциальное повышение общественного напряжения в связи с присутствием сотрудников служб безопасности или риск кражи или оборота огнестрельного оружия охранного персонала. Этот процесс должен также включать проведение комплексных проверок охранных организаций и их сотрудников, позволяющих убедиться, что обеспечивающие безопасность лица ранее не были замешаны в злоупотреблении полномочиями.<sup>84</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания на регулярной основе оценивает риски в сфере безопасности, а также потенциальные последствия для прав человека, которые могут возникнуть в результате проведения мероприятий по обеспечению безопасности, и документально фиксирует результаты таких оценок.

---

82 Международная финансовая корпорация (МФК). *Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.

83 Добровольные принципы, *Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека*. Дата обращения к электронному ресурсу: 20.08.2020 г., <<https://www.voluntaryprinciples.org/the-principles/>>.

84 Международная финансовая корпорация (МФК). *Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated\\_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/321a0a72-3278-4c77-bd3f-6d31f5decd55/Updated_GN4-2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjTPE)>.



### В основном соответствует:

Компания оценивает риски в сфере безопасности и потенциальные последствия для прав человека, которые могут возникнуть в результате проведения мероприятий по обеспечению безопасности, но оценка проводится нерегулярно и (или) результаты таких оценок документально фиксируются не в полной мере.

### Частично соответствует:

Компания оценивает риски в сфере безопасности и потенциальные последствия для прав человека, которые могут возникнуть в результате проведения мероприятий по обеспечению безопасности, но оценки не охватывают все риски в сфере безопасности и (или) результаты оценок не фиксируются документально.

### Не соответствует:

Компания не проводит оценку рисков в сфере безопасности и потенциальных последствий для прав человека, которые могут возникнуть в результате проведения мероприятий по обеспечению безопасности.

- 
- > **Положение 5.9** Компании обеспечивают прохождение сотрудниками служб безопасности регулярной подготовки по вопросам прав человека, а также их действия в соответствии с Добровольными принципами в сфере безопасности и прав человека.
- 

## **Значение**

В случае привлечения компаниями сотрудников частных или подрядных охранных организаций компаниям необходимо регулярно проводить обучение сотрудников этих организаций Добровольным принципам в сфере безопасности и прав человека, действующим международным законам и соответствующим национальным законам, в том числе международным стандартам в сфере прав человека, международному гуманитарному праву и международному уголовному праву.

Программа обучения должна включать:

- > подготовку обучающих материалов по Добровольным принципам в сфере безопасности и прав человека;
- > предварительное обучение всех частных сотрудников служб безопасности до привлечения к службе;
- > оценка в конце курса с целью проверки знаний лиц, прошедших обучение, и понимания ими содержания курса;
- > повторные курсы обучения для всех частных сотрудников служб безопасности один раз в квартал или в полугодие;
- > ведение документации обучения и оценки его результатов.

При наличии обязательства привлекать силы общественной безопасности компании должны информировать сотрудников сил общественной безопасности о принятых принципах поведения и выражать пожелание о предоставлении охранных услуг в соответствии с Добровольными принципами. Компании должны обучать сотрудников сил общественной безопасности либо предлагать органам власти провести такое обучение.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания регулярно проводит обучение сотрудников служб безопасности в области прав человека и ведет деятельность в соответствии с Добровольными принципами.

### В основном соответствует:

Компания проводит обучение в области прав человека для сотрудников служб безопасности и ведет деятельность в соответствии с Добровольными принципами, но обучение проводится нерегулярно и (или) документально фиксируется не в полной мере.

### Частично соответствует:

Компания проводит обучение в области прав человека для сотрудников служб безопасности, но обучение проходят не все сотрудники служб безопасности и (или) содержание обучения не соответствует Добровольным принципам.

### Не соответствует:

Компания не проводит обучения в области прав человека для сотрудников служб безопасности.

---

> **Положение 5.10** Компании гарантируют, что меры по обеспечению безопасности на местах проводятся с учетом гендерных аспектов и не создают дискомфорта и, таким образом, достоинство работников уважается.

---

## Значение

Различные виды досмотра лиц могут являться необходимым и законным средством для предотвращения проноса опасных или запрещенных предметов или веществ на объекты, что может представлять угрозу здоровью и безопасности работников и посетителей. Однако проведение досмотра несоизмеримыми, унижительными или дискриминирующими способами ущемляет достоинство людей. Также существует риск проведения досмотра в качестве средства запугивания или мести.

Компаниям следует убедиться, что меры обеспечения безопасности на объектах, в том числе проведение личных досмотров, выполняются в гуманной форме и с сохранением достоинства всех лиц. При необходимости личного досмотра он проводится сотрудником того же пола и с минимальной степенью проникновения.

Всегда, когда это возможно, вместо личного досмотра следует применять альтернативные способы, такие как сканирование и проверка металлоискателями. Сотрудники службы охраны могут потребовать от лиц показать содержимое карманов или сумок, но только при наличии законной причины для этого. Досмотр с помощью металлоискателя проводится сотрудником того же пола и с минимальной степенью проникновения.

Во избежание злоупотребления полномочиями компания должна установить строгие и четкие правила и процедуры в отношении видов досмотров, проводить которые могут сотрудники служб охраны. В правилах указывается, в каких обстоятельствах разрешено проведение досмотров, на основании критериев необходимости, рациональности и соразмерности и принципа «крайней меры». Всегда, когда это возможно, следует применять альтернативные способы. Наиболее важными при досмотре являются сохранение права на частную жизнь и достоинство, деликатность и недопущение применения досмотра в целях притеснения, запугивания или вторжения в частную жизнь лиц без необходимости. В целях прозрачности необходимо ведение надлежащей документации досмотров, включающей причины досмотра, личности проводивших досмотр сотрудников и любые результаты досмотра.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, обеспечивающую соблюдение мер безопасности на объектах с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта таким образом, чтобы уважать достоинство работников, в том числе процедуры, регулирующие виды досмотров, которые могут проводить сотрудники служб охраны, досмотр сотрудником того же пола и документальное оформление проведенных досмотров.

### В основном соответствует:

В компании существуют системы, обеспечивающие соблюдение мер безопасности на объектах с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта таким образом, чтобы уважать достоинство работников, в том числе процедуры, регулирующие виды досмотров, которые могут проводить сотрудники служб охраны, и досмотр сотрудником того же пола, однако документальное оформление проведенных досмотров не ведется.

### Частично соответствует:

В компании существуют отдельные системы, обеспечивающие соблюдение мер безопасности на объектах с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта таким образом, чтобы уважать достоинство работников, в том числе процедуры, регулирующие виды досмотров, которые могут проводить сотрудники служб охраны, однако процедуры реализуются не в полном объеме и (или) не включают требования о проведении досмотра сотрудником того же пола, кроме того, документальное оформление проведенных досмотров не ведется.

### Не соответствует:

В компании нет систем, обеспечивающих соблюдение мер безопасности на объектах с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о привлечении сотрудников охранных организаций оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
5.7	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.8		✓	✓	✓	✓	✓
5.9	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5.10	✓	✓	✓	✓	✓	✓



## Виды и примеры доказательств

- > Политика в отношении прав человека и безопасности, обязывающая компанию соблюдать Добровольные принципы;
- > подписанное охранной организацией и ее сотрудниками соглашение или обязательство уважать права человека и осуществлять свою деятельность в соответствии с Добровольными принципами;
- > методология оценки рисков в сфере безопасности, соответствующие отчеты и результаты оценок рисков;
- > подтверждение пройденного сотрудниками служб безопасности обучения в области прав человека и соразмерного применения силы, в том числе, помимо прочего, учебные материалы, ведомости посещаемости или сертификаты;
- > Отчеты о комплексных проверках охранных организаций или их сотрудников;
- > контракты с охранными организациями;
- > учет данных о работе сотрудников служб безопасности, в том числе оценки эффективности деятельности и данные наблюдений;
- > политика и процедуры в отношении правил применения силы и оружия;
- > подтверждение подписания поставщиками охранных услуг Международного Кодекса поведения частных охранных компаний, если это предусмотрено;
- > меморандумы о взаимопонимании или соглашения об обеспечении общественной безопасности, включающие ссылки на Добровольные принципы;
- > обучающие материалы для государственных охранных организаций;
- > протоколы коммуникации и собраний представителей компании и государственных охранных организаций;
- > документация в отношении случаев нарушения безопасности;
- > документация в отношении любых расследований и принятых по их результатам дисциплинарных мер, включая протоколы совещаний внутренних комитетов, управленческие отчеты, коммуникацию с сотрудниками служб безопасности;
- > ежегодный отчет о мерах, принятых для соблюдения Добровольных принципов.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании в области реализации Добровольных принципов;
- > знание политики и процедур компании в отношении применения силы и оружия, если это предусмотрено;
- > порядок проведения компанией оценки рисков в сфере безопасности;
- > порядок проведения компанией комплексных проверок охранных организаций;
- > вид обучения, предоставляемого компанией для охранных организаций;
- > способы обеспечения компанией соблюдения мер безопасности с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта;
- > методы доведения компанией своих ожиданий до сведения государственных охранных организаций, если это предусмотрено;
- > наличие случаев нарушения безопасности и меры, принятые для их разрешения;
- > проводились ли какие-либо расследования в отношении сотрудников служб безопасности и, при наличии таковых, были ли приняты дисциплинарные меры по результатам расследований;
- > консультирует ли компания местные сообщества по вопросам безопасности;
- > известно ли заинтересованным сторонам о механизме сообщения о проблемах, связанных с безопасностью;
- > публикует ли компания ежегодные отчеты о реализации Добровольных принципов.



Работники (в том числе сотрудники служб безопасности) в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о политике компании в сфере безопасности;
- > знание политики и процедур компании в отношении применения силы и оружия, если это предусмотрено;
- > осведомленность о Добровольных принципах, если это предусмотрено;
- > вид и содержание пройденного ими обучения политике безопасности компании;
- > насколько принимаемые компанией меры безопасности учитывают гендерные аспекты и не создают дискомфорта.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > понимание политики безопасности компании, мер по обеспечению безопасности и оценки рисков;
- > наличие случаев нарушения безопасности и меры, принятые для их разрешения;
- > консультирует ли компания местные сообщества по вопросам безопасности;
- > известно ли заинтересованным сторонам о механизме сообщения о проблемах, связанных с безопасностью;
- > публикует ли компания ежегодные отчеты о реализации Добровольных принципов.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > соблюдение мер безопасности с учетом гендерных аспектов и без создания дискомфорта;
- > наличие информации о принимаемых мерах безопасности;
- > соблюдение техники безопасности обращения с огнестрельным оружием, при наличии такового;
- > адекватная коммуникация сотрудников служб безопасности с работниками, местными сообществами и другими заинтересованными сторонами, если это предусмотрено.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем по управлению рисками в сфере безопасности компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
	<b>2.3–2.7:</b> При определении рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека компаниям следует учитывать воздействия, связанные с безопасностью.
	<b>2.8–2.10:</b> При заключении договоров подряда с охранными организациями компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.8–2.10 «Деловые партнеры»</u> .
<b>5. Права человека</b>	<b>5.6:</b> При реализации мер безопасности компаниям следует учитывать права и интересы женщин.
<b>7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)</b>	<b>7.13:</b> Компаниям необходимо привлекать сотрудников служб безопасности к разработке процедур готовности к чрезвычайным ситуациям и соответствующего обучения.





## 8. Сообщества и заинтересованные стороны

8.1–8.4: При разработке и реализации мер обеспечения безопасности компаниям необходимо рассмотреть возможность взаимодействия с местными сообществами.

8.9–8.10: При определении рисков и воздействия, оказываемых их деятельностью на здоровье и безопасность населения, компании должны учитывать риски и воздействие в сфере безопасности.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > ООН, Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка, 1990 г. (доступ [по ссылке](#)). Данные Основные принципы разработаны в целях содействия государствам — членам Организации Объединенных Наций в области обеспечения и поощрения надлежащей роли должностных лиц по поддержанию правопорядка.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Международный комитет Красного Креста (МККК), Международная финансовая корпорация (МФК), Международная ассоциация представителей нефтегазовой промышленности по охране окружающей среды (IPIECA), Руководство по средствам реализации Добровольных принципов в отношении безопасности и прав человека (доступ [по ссылке](#)). Комплект средств, предназначенных для содействия компаниям, их работникам и подрядчикам в реализации Добровольных принципов в отношении безопасности и прав человека.
- > Международная финансовая корпорация (МФК), Руководство к Стандарту деятельности 4: Охрана здоровья и обеспечение безопасности населения, 2012 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство 4 относится к Стандарту деятельности 4, который исходит из того, что деятельность, оборудование и инфраструктура горнодобывающих предприятий может повышать подверженность населения рискам и воздействиям.
- > Федеральный совет (Швейцария), Международный Кодекс поведения частных охранных компаний, 2010 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Кодекс утверждает и формулирует обязательства частных охранных организаций, в особенности обязательства, связанные с международным гуманитарным правом и законодательством в области прав человека.
- > Детский фонд ООН (UNICEF), Права ребенка и безопасность: Перечень критериев, 2017 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Перечень устанавливает для компаний и органов власти 14 критериев оценки степени учета и защиты прав детей в рамках механизмов обеспечения безопасности.
- > Детский фонд ООН (UNICEF), Руководство по правам ребенка и безопасности: *Справочник по реализации Перечня критериев в области прав ребенка и безопасности*, 2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Перечень критериев и данное руководство могут использоваться компаниями и органами власти для повышения уровня защищенности прав детей посредством программ обеспечения безопасности и сокращения случаев нарушения прав детей и молодежи, связанных с безопасностью.



# Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска (Положения 5.11–5.15)



## I. ВВЕДЕНИЕ

К сожалению, в сложившейся практике торговля полезными ископаемыми может способствовать финансированию конфликтов и нарушений прав человека во всем мире. По этой причине за последнее десятилетие все большее количество правовых норм касается рисков нарушения прав человека и финансирования конфликтов, связанных с цепочками поставок полезных ископаемых и металлов.

Первым из подобных законов стал закон *Додда—Франка*, принятый в США в 2010 году, в соответствии с которым американские компании, зарегистрированные на фондовых биржах, обязаны проверять свои цепочки поставок олова, вольфрама, тантала и золота, происходящие из Демократической Республики Конго или соседних с ней стран, принимать меры по противодействию рискам и отчитываться Комиссии по ценным бумагам и биржам США о проделанной работе. Закон ЕС о конфликтных минералах, вступивший в силу в Европе 1 января 2021 года, устанавливает для государств — членов ЕС, являющихся импортерами олова, вольфрама, тантала и золота, обязательства по комплексной проверке цепочек поставок из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска. Несмотря на то, что в настоящее время данные нормативные акты применяются только в отношении определенных видов полезных ископаемых и металлов, введение этих требований сформировало на рынках ожидания, которые на сегодняшний день распространяются практически на все природные ресурсы.

Основным инструментом обеспечения соответствия данным нормативным актам и ожиданиям на рынках является *Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска* (Руководство ОЭСР), устанавливающее признанный на международном уровне пятиступенчатый механизм проведения комплексных риск-ориентированных проверок. Пять шагов, приведенных в Приложении I к Руководству ОЭСР, включают:

1. внедрение надежных систем управления компанией;
2. выявление и оценку рисков в рамках цепочек поставок;
3. разработку и реализацию стратегии реагирования на выявленные риски;
4. проведение независимого стороннего аудита комплексных проверок цепочек поставок, осуществляемых на определенных стадиях цепочек поставок;
5. отчет о результатах комплексной проверки цепочек поставок.

Руководство ОЭСР может применяться любой компанией, которая может осуществлять закупки любых полезных ископаемых или металлов в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска и (или) осуществлять свою деятельность в этих районах. Цель Руководства — содействие формированию прозрачных, свободных от конфликтов цепочек поставок и устойчивого взаимодействия компаний в секторе полезных ископаемых. В частности, Руководство ОЭСР предоставляет компаниям рекомендации по выявлению, оценке и реагированию на риски, перечисленные в Приложении II к Руководству, которые включают:

- > серьезные нарушения прав человека, в том числе:
  - > любые формы пыток, жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения;
  - > любые формы принудительного труда;
  - > наихудшие формы детского труда;
  - > прочие грубые нарушения и ущемления прав человека, такие как массово распространенное сексуальное насилие;

- > военные преступления или прочие серьезные нарушения международного гуманитарного права, преступления против человечества или геноцид;
- > поддержку *негосударственных военных формирований*;
- > риски, связанные с привлечением государственных или частных охранных организаций на условиях подряда;
- > взяточничество и предоставление недостоверных данных о происхождении полезных ископаемых с целью мошенничества;
- > отмывание денег;
- > неуплату налогов, сборов и платы за пользование недрами в государственный бюджет.

Компаниям необходимо учитывать данные риски при проведении комплексных проверок своих цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска, определение которых приводится в Руководстве ОЭСР:

*«Затронутые конфликтом районы и районы повышенного риска характеризуются наличием вооруженных конфликтов, массового распространения насилия или прочих рисков причинения ущерба людям. Вооруженный конфликт может принимать различные формы, такие как конфликт международного или немеждународного характера, который может охватывать два и более государства или может проявляться в виде освободительных войн или мятежей, гражданских войн и т. д. К районам повышенного риска могут относиться зоны политической нестабильности или репрессий, институциональной слабости, отсутствия безопасности, нарушения гражданской инфраструктуры и массового распространения насилия. Такие зоны зачастую характеризуются массовым ущемлением прав человека и нарушениями государственного или международного законодательства».*<sup>85</sup>

Компании, не закупающие уголь у сторонних организаций и являющиеся первым звеном цепочек поставок, также должны проводить комплексные проверки в целях выявления, оценки и реагирования на риски, вызываемые их деятельностью. Данный процесс может являться частью собственных оперативных процедур и политики компаний, таких как политика в области прав человека, политика в области борьбы с коррупцией и т. д. Компании, заключающие соглашения на переработку давальческого сырья, должны проводить комплексные проверки в отношении получаемых по данным соглашениям материалов.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 5.11** Компании принимают и внедряют положение по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска. Данная политика соответствует, как минимум, предписаниям Приложения II Руководства ОЭСР о комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска (Руководство ОЭСР) и внедряется как система проведения комплексной проверки, соответствующей предписаниям Приложения I Руководства ОЭСР и требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса.

85. ОЭСР, Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска: 3-е издание, Париж, с. 13. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.



## Значение

В соответствии с рекомендациями Руководства ОЭСР к шагу 1 комплексной проверки компаниям необходимо принять политику по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска в целях закрепления обязательства компаний по ответственному производству и выбору поставщиков. Данная политика должна включать:

- › обязательство по соблюдению пятиступенчатого механизма комплексных проверок, описание которого содержится в Приложении I к Руководству ОЭСР;
- › обязательство по выявлению, оценке и реагированию на риски оказания неблагоприятного воздействия, в том числе, по меньшей мере, риски, перечисленные в Приложении II Руководства ОЭСР;
- › описание четкой и последовательной административной процедуры управления выявленными рисками неблагоприятных воздействий;
- › дату вступления политики в силу;
- › для компаний, осуществляющих деятельность в странах, которые реализуют Инициативу прозрачности добывающих отраслей (EITI) — обязательство по поддержке внедрения принципов и критериев EITI.

Компании могут как принять автономную политику, так и внедрить ее в существующую политику в области корпоративной социальной ответственности, устойчивого развития или другую аналогичную политику.

Для реализации политики компаниям следует разработать систему проведения комплексной проверки, соответствующей предписаниям Приложения I Руководства ОЭСР, в том числе разработать, документально оформить и внедрить систему управления (см. [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#)).

Для этого компаниям следует:

- › разработать документально оформленные процедуры, содержащие четкие инструкции и указания для руководства и работников в отношении методов проведения комплексной проверки;
- › четко установить роли и обязанности;
- › определить финансовые и кадровые ресурсы, необходимые для реализации системы, и обеспечить их наличие;
- › разработать программы обучения, рассчитанные, по меньшей мере, на соответствующих руководителей и работников, участвующих во внедрении системы;
- › внедрить протоколы мониторинга с целью проведения оценки эффективности системы;
- › оценить любые возможные несоответствия, выявленные в системе и в ходе реализации корректирующих действий.

Компаниям следует содействовать реализации практики комплексных проверок их клиентами, для чего необходимо доводить соответствующую информацию до сведения компаний, вовлеченных в работу на последующих этапах в производственной цепочке, аудиторов и участников любых совместных инициатив или организационных механизмов и обязывать их вести сбор и обработку данных для целей оценки рисков с учетом конфиденциальности и прочих аспектов конкурентной среды.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания приняла и внедрила политику по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска. Данная политика соответствует требованиям Приложения II к Руководству ОЭСР и внедряется как система проведения комплексной проверки, соответствующей предписаниям Приложения I Руководства ОЭСР и требованиям [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#).



### В основном соответствует:

Компания приняла политику по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска, причем политика соответствует требованиям Приложения II к Руководству ОЭСР, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > приняла политику по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска, причем политика соответствует требованиям Приложения II к Руководству ОЭСР, но внедрение системы комплексных проверок еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку подобной системы комплексных проверок, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

Компания не приняла и не внедрила политику по обеспечению ответственной цепочки поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.

- 
- > **Положение 5.12** Компании в соответствии со своей политикой по обеспечению ответственной цепочки поставок, как того требует Положению 5.11 настоящего Кодекса, выявляют потенциальные риски, связанные с добычей, продажей, обработкой и экспортом полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска, путем выявления факторов риска в отношении места происхождения полезных ископаемых, а также факторов риска в отношении перевозчиков и поставщиков, указанных в Руководстве ОЭСР.
- 

## **Значение**

Компании, чья деятельность связана с добычей, транспортировкой, продажей и переработкой угля, оказывают благоприятное влияние, в том числе на развитие экономики. В то же время компании, осуществляющие свою деятельность или закупки в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска, могут подвергаться более высокому риску участия в оказании серьезных неблагоприятных воздействий или связи с ними.

В целях выявления рисков неблагоприятного воздействия, которые приведены в указанной в Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска» политике в отношении рисков, перечисленных в Приложении II Руководства ОЭСР, соответствующей данному Руководству, компаниям необходимо на основании рекомендаций Руководства ОЭСР по проведению шага 2 комплексной проверки осуществлять сбор информации для определения наличия факторов риска — предупреждений о рисках, связанных с местами происхождения полезных ископаемых и маршрутами их транспортировки (и/или с практиками закупок поставщика).

При определении факторов риска компании должны, по меньшей мере, учитывать факторы риска, перечисленные в Дополнении к Руководству ОЭСР об олове, тантале и вольфраме, а именно:

- > Факторы риска в отношении мест происхождения полезных ископаемых, а также их перевозчиков:
  - > «полезные ископаемые происходят из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска или их перевозка осуществлялась через данные районы;
  - > по утверждениям, полезные ископаемые происходят из страны с низким уровнем известных запасов, потенциальных ресурсов или предполагаемой добычи данных полезных ископаемых (т. е. заявленные объемы поставок полезных ископаемых из данной страны не сопоставимы с известным уровнем ее запасов или предполагаемым уровнем добычи);



- по утверждениям, полезные ископаемые происходят из страны, в отношении которой известно, что через нее проходят маршруты поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска».
- Факторы риска в отношении поставщиков:
  - «поставщики компании или прочие известные компании, вовлеченные в работу на предыдущих этапах в производственной цепочке, являются акционерами или иным образом участвуют в компаниях, поставляющих полезные ископаемые из стран, которые представляют фактор риска в отношении мест происхождения полезных ископаемых и их перевозчиков, либо осуществляющих деятельность в таких странах;
  - известно, что поставщики компании или прочие известные компании, вовлеченные в работу на предыдущих этапах в производственной цепочке, за последние 12 месяцев закупили полезные ископаемые из стран, которые представляют фактор риска в отношении мест происхождения полезных ископаемых и их перевозчиков».

При этом признается, что факторы риска в отношении поставщиков не применяются к угледобывающим предприятиям, которые не закупают материалы у сторонних компаний. Для определения факторов риска компании должны документально оформить и довести до сведения компаний, вовлеченных в работу на предыдущих этапах в производственной цепочке, следующую информацию:

- страна происхождения угля, добытого, хранившегося и (или) переработанного в период проведения проверки;
- количественные данные, выраженные в объеме или массе добытого угля.

Эти данные могут собираться посредством системы внутреннего контроля компании. В целях определения потенциальных факторов риска компании должны установить, ведется ли их деятельность в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска. Чтобы установить, подпадает ли конкретная страна под определение затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска, компаниям необходимо разработать методологию, включающую достоверные источники информации, и обеспечить ее последовательную реализацию. Компании могут руководствоваться ресурсами, которые предоставляют отраслевые инициативы, либо издаваемыми государством ориентировочными перечнями затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.

Компаниям следует сообщать высшему руководству о результатах процедур определения факторов риска и затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска. Наличие «фактора риска» не обязательно свидетельствует о том, что добыча полезных ископаемых связана с фактическим неблагоприятным воздействием. Его стоит скорее воспринимать как предупреждение о повышенном риске наличия или возможной реализации такого воздействия. В случае выявления факторов риска компаниям следует проводить углубленную комплексную проверку посредством проведения оценки рисков в соответствии с Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска».

Компаниям следует доводить соответствующую информацию до сведения компаний, вовлеченных в работу на последующих этапах в производственной цепочке, аудиторов, а также участников любых совместных инициатив или организационных механизмов и обязывать их вести сбор и обработку данных для целей оценки рисков с учетом конфиденциальности и прочих аспектов конкурентной среды.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания проводит процедуру определения факторов риска для выявления потенциальных рисков, связанных с добычей, продажей, обработкой и экспортом полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска, путем выявления потенциальных факторов риска, перечисленных в Дополнении к Руководству ОЭСР об олове, тантале и вольфраме.





### В основном соответствует:

Компания проводит процедуру определения факторов риска для выявления потенциальных рисков, связанных с добычей, продажей, обработкой и экспортом полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска, но при этом используемые факторы риска включают не все факторы, перечисленные в Дополнении к Руководству ОЭСР об олове, тантале и вольфраме.

### Частично соответствует:

Компания начала сбор информации с целью проведения процедуры определения факторов риска, однако наличие факторов риска еще не было определено.

### Не соответствует:

Компания не проводит процедуру определения факторов риска для выявления потенциальных рисков, связанных с добычей, продажей, обработкой и экспортом полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска.

- 
- > **Положение 5.13** Компании предпринимают усиленные меры по проведению комплексной проверки, если они выявляют наличие каких-либо факторов риска относительно места происхождения полезных ископаемых, а также перевозчика и (или) поставщика в соответствии с требованиями **Положение 5.12** настоящего Кодекса.
- 

## **Значение**

Компании, выявившие присутствие факторов риска в процессе их определения (см. **Положение 5.12 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»**), должны в соответствии с рекомендациями ОЭСР по проведению шага 2 комплексной проверки выполнить оценку рисков, чтобы получить подробную информацию о фактических обстоятельствах деятельности, связанной с факторами риска, и определить наличие рисков, в том числе, по меньшей мере, рисков, перечисленных в Приложении II Руководства ОЭСР.

Если компания ведет добычу полезных ископаемых в стране, которая представляет фактор риска в отношении места происхождения полезных ископаемых и их перевозчиков, компании следует составить схему фактических обстоятельств присутствия на ее объектах рисков, перечисленных в Приложении II, используя для этого оценку социальных рисков, а также оценку рисков в сфере безопасности и прав человека. Эти оценки могут основываться на сочетании источников и действий, включающих:

- > консультации с местными и центральными органами власти и организациями гражданского общества;
- > отчеты об исходных условиях в социальной сфере, в области безопасности и прав человека и прочие актуальные исследования;
- > обзоры медиаисточников и внешних исследований;
- > внутренние и местные отчеты о происшествиях;
- > оценку ситуации на местах;
- > информацию, полученную посредством принятого в компании механизма подачи и рассмотрения жалоб;
- > информацию, полученную посредством системы внутреннего контроля компании;
- > оценки ситуаций на местах.

Компаниям следует сообщать высшему руководству о результатах оценок рисков. В случае выявления рисков или фактически оказываемого воздействия компании должны принимать меры реагирования на эти риски (см. **Положение 5.14 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»**).



Компаниям следует доводить соответствующую информацию до сведения компаний, вовлеченных в работу на последующих этапах в производственной цепочке, аудиторов, а также до участников любых совместных инициатив или организационных механизмов и обязывать их вести сбор и обработку данных для целей оценки рисков с учетом конфиденциальности и прочих аспектов конкурентной среды.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания проводит углубленные комплексные проверки с целью выявления рисков неблагоприятного воздействия, перечисленных в Приложении II Руководства ОЭСР, на предприятиях, связанных с факторами риска.

### В основном соответствует:

Компания проводит углубленные комплексные проверки с целью выявления рисков неблагоприятного воздействия, перечисленных в Приложении II Руководства ОЭСР, на предприятиях, связанных с факторами риска, однако отмечаются незначительные несоответствия информации, полученной с целью проведения оценки рисков.

### Частично соответствует:

Компания проводит углубленные комплексные проверки с целью выявления рисков неблагоприятного воздействия, перечисленных в Приложении II Руководства ОЭСР, на предприятиях, связанных с факторами риска, но:

- > в процессе отмечаются существенные несоответствия информации, полученной с целью проведения оценки рисков;
- > в объем оценки рисков включены не все риски, перечисленные в Приложении II Руководства ОЭСР; и (или)
- > в объем оценки рисков включены не все цепочки поставок, связанные с факторами риска.

### Не соответствует:

Компания не проводит углубленные комплексные проверки.

- 
- > **Положение 5.14** Если в ходе углубленной комплексной проверки были получены данные о наличии рисков неблагоприятного воздействия, как того требует **Положение 5.13**, то компании разрабатывают и внедряют стратегию реагирования на такие риски.
- 

## Значение

При обнаружении присутствия рисков или фактического неблагоприятного воздействия в ходе углубленной комплексной проверки (см. **Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»**) компании в соответствии с рекомендациями ОЭСР по проведению шага 3 комплексной проверки должны разработать стратегию и внедрить план управления рисками в целях реагирования на выявленные риски.

План управления рисками должен представлять собой методологическую базу, реализуемую компаниями для принятия мер по смягчению рисков или фактического неблагоприятного воздействия, выявленных в процессе оценки рисков, в соответствии со стратегией компаний. Стратегия и план управления рисками должны соответствовать политике компании по обеспечению ответственных цепочек поставок (см. **Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»**), а также виду и масштабу рисков.



Если риск создает собственно деятельность компании, ей следует принять эффективные меры для смягчения данного риска.

Компании должны обратиться к соответствующим заинтересованным сторонам и, при необходимости, пересмотреть план управления рисками с учетом вопросов, опасений и альтернативных предложений по управлению рисками, внесенных заинтересованными сторонами. В зависимости от того, какие риски были выявлены, в состав заинтересованных сторон могут входить затрагиваемые заинтересованные стороны, местные органы власти и (или) гражданское общество.

План управления рисками является успешным, если его реализация приводит к существенным улучшениям, а эффективность может отслеживаться за счет надлежащих качественных и количественных показателей. Для этого план управления рисками должен:

- > включать меры по смягчению рисков, в том числе четкие цели, а также качественные и количественные показатели, позволяющие измерять и способствовать существенным улучшениям в разумные сроки;
- > разрабатываться с учетом консультаций с затрагиваемыми заинтересованными сторонами, позволяющих согласовать стратегию принятия измеримых мер по смягчению рисков, которая входит в состав плана управления рисками.

Компании должны контролировать эффективность реализации плана управления рисками с плановой периодичностью и сообщать высшему руководству о результатах контроля.

При отсутствии существенных измеримых улучшений в течение 6 месяцев компаниям следует пересмотреть свой план управления рисками и принять целесообразные меры по его усовершенствованию.

Компаниям следует доводить соответствующую информацию до сведения компаний, вовлеченных в работу на последующих этапах в производственной цепочке, аудиторов, а также участников любых совместных инициатив или организационных механизмов и обязывать их вести сбор и обработку данных для целей оценки рисков с учетом конфиденциальности и прочих аспектов конкурентной среды.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала стратегию и реализует план управления рисками с целью реагирования на риски, оценка которых была проведена посредством углубленной комплексной проверки (Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»).

### В основном соответствует:

> Компания разработала стратегию и реализует план управления рисками с целью реагирования на риски, оценка которых была проведена посредством углубленной комплексной проверки (Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»). Однако, несмотря на наличие доказательств прогресса реализации данного плана, еще не начата реализация всех пунктов плана, которые в соответствии с планом уже должны быть внедрены.

### Частично соответствует:

Компания разработала стратегию и реализует план управления рисками с целью реагирования на риски, оценка которых была проведена посредством углубленной комплексной проверки (Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»). Однако реализация плана еще не началась либо компания находится в процессе разработки данного плана.



### Не соответствует:

Компания:

- > не разработала стратегию и не выработала план управления рисками; или
- > не провела углубленную комплексную проверку (Положение 5.13 «Затронутые конфликтами районы или районы повышенного риска»).

- 
- > **Положение 5.15** Компании ежегодно открыто публикуют отчет о комплексной проверке, проводимой с целью обеспечения ответственной цепочки поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов повышенного риска.

### **Значение**

В соответствии с рекомендациями ОЭСР по проведению шага 5 комплексной проверки компании должны ежегодно публиковать отчеты о своей политике и практиках проведения комплексных проверок. Отчетность — важнейший этап процесса проведения комплексных проверок, способствующий повышению прозрачности и ответственности. Посредством отчетности компании с учетом конфиденциальности и прочих аспектов конкурентной среды предоставляют информацию:

- > о политике компании по обеспечению ответственных цепочек поставок (см. Положению 5.11 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»);
- > о системе управления, которая была разработана, документально оформлена и внедрена в целях проведения комплексных проверок, предпринимаемых для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска;
- > о системе контроля и обеспечения прозрачности, разработанной и реализованной в целях сбора и хранения необходимой информации для выявления факторов риска и проведения следующих шагов процедуры комплексной проверки, где это необходимо (см. Положения 5.12-5.14 «Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска»);
- > о сути принятой методологии, а также о результатах процедуры выявления факторов риска, достигнутых за оцениваемый период;
- > в случаях наличия факторов риска — о сути принятой методологии, а также о результатах углубленной комплексной проверки, достигнутых за период, охватываемый отчетом о проведенной оценке;
- > в случаях выявления рисков в ходе углубленной комплексной проверки — о стратегии, принятой в целях реагирования на такие риски, в том числе о сути плана управления рисками и мерах смягчения рисков, принятых за оцениваемый период, а также о наличии прогресса в процессе устранения этих рисков.

Дополнительные инструкции по формированию отчета о комплексной проверке см. в Разделе V «Дополнительная информация».

Данная информация может включаться в отчеты об устойчивом развитии, о корпоративной социальной ответственности или в другие годовые отчеты. Данная информация может предоставляться на уровне объекта для всех площадок либо на уровне компании.

### **Определение уровня соответствия**

#### Соответствует:

Компания ежегодно открыто публикует отчеты по результатам комплексных проверок, предпринимаемых для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.



### В основном соответствует:

Компания ежегодно составляет отчеты по результатам комплексных проверок, предпринимаемых для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска. Однако в указываемой в отчетах информации имеются незначительные несоответствия.

### Частично соответствует:

Компания ежегодно составляет отчеты по результатам комплексных проверок, предпринимаемых для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска. Однако в указываемой в отчетах информации имеются существенные несоответствия.

### Не соответствует:

Компания не публикует отчеты по результатам комплексных проверок, предпринимаемых для обеспечения ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска оценивается посредством анализа документов и собеседований с руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки				
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования		
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)
5.11		✓	✓		
5.12		✓	✓		
5.13		✓	✓		
5.14		✓	✓		
5.15		✓	✓		

### Виды и примеры доказательств

- > Политика по обеспечению ответственных цепочек поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска;
- > документально оформленная процедура и (или) методология определения затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска;
- > документально оформленная процедура выявления факторов риска и проведения углубленной комплексной проверки;
- > отчет о выявлении факторов риска, отчеты о проведении оценки рисков и план (или планы) смягчения рисков;
- > отчеты об оценке рисков на местах;
- > документация в отношении процессов коммуникации и взаимодействия с соответствующими заинтересованными сторонами;



- > официальные заявления об участии в отраслевых инициативах по совместной реализации процедуры комплексных проверок, в том числе, помимо прочего, в годовом отчете, на веб-сайте, в документах, предоставляемых регулирующим органам, в формах отчетности либо в корпоративном отчете об устойчивом развитии;
- > общедоступная отчетность о проведении комплексных проверок.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > политику компании по обеспечению ответственных цепочек поставок из затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска или ведению деятельности в этих районах;
- > проведение компанией процедур комплексной проверки в соответствии с Руководством ОЭСР;
- > пятиступенчатый механизм проведения комплексных проверок, описанный в Руководстве ОЭСР, и риски, перечисленные в Приложении II Руководства ОЭСР;
- > свою осведомленность о ресурсах, используемых для определения затронутых конфликтами районов или районов повышенного риска и выявления факторов риска, связанных с цепочками поставок полезных ископаемых;
- > четкую структуру подотчетности и обязанностей внутри компании по внедрению системы комплексных проверок, надзору за ее внедрением и отчетности в рамках системы.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> Компаниям следует реализовать политику по обеспечению ответственных цепочек поставок посредством внедрения системы управления, соответствующей требованиям к системам управления, приведенным в <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>3. Прозрачность</b>	<b>3.1–3.3:</b> Отчеты о проведении комплексных проверок компаний, осуществляющих деятельность в странах, которые реализуют Инициативу прозрачности добывающих отраслей (EITI), должны включать информацию о соответствии компании требованиям к компаниям, поддерживающим EITI, в соответствии с указаниями EITI. Отчеты компаний о проведении комплексных проверок могут включаться в отчеты об устойчивом развитии, о корпоративной социальной ответственности или в другие годовые отчеты, формируемые в целях обеспечения соответствия <u>Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</u> .
<b>6. Трудовые права</b>	<b>6.26 и 6.27:</b> В рамках системы комплексных проверок компании должны сформировать механизм подачи и рассмотрения жалоб на уровне компании или отрасли, выполняющий роль системы заблаговременной осведомленности о рисках.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> В рамках процедуры комплексных проверок компании должны укреплять взаимодействие с поставщиками и, по возможности, содействовать поставщикам в развитии их потенциала с целью улучшения эффективности комплексных проверок. Кроме того, компаниям следует привлекать соответствующие заинтересованные стороны к разработке и реализации плана управления рисками.





## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

> ОЭСР, Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска (Руководство ОЭСР) (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство разработано ОЭСР для применения любой компанией, которая может осуществлять закупки любых полезных ископаемых или металлов в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска. Цель Руководства — содействие формированию прозрачных, свободных от конфликтов цепочек поставок и устойчивого взаимодействия компаний в секторе полезных ископаемых.

> Инициатива по ответственной поставке минералов (RMI), *Руководство по формированию открытого отчета о комплексной проверке* (доступ [по ссылке](#)). RMI предоставляет шаблон и инструкции по составлению отчетности о комплексной проверке для компаний, являющихся участниками Процесса обеспечения ответственной поставки минералов RMI. Данный шаблон и инструкции могут быть взяты за общую основу и адаптированы всеми компаниями, стремящимися получить более подробную информацию об отчетности в отношении комплексных проверок.



# 06

---

## ТРУДОВЫЕ ПРАВА

Компания поддерживает права работников и обеспечивает достойные условия труда и уважительную атмосферу в соответствии с восемью основополагающими конвенциями МОТ и иными соответствующими конвенциями МОТ.



# Введение

*Трудовые права*, также называемые правами работников, представляют собой права, относящиеся к трудовым отношениям между работодателями и работниками. Эти права закреплены в национальном и международном законодательстве о труде и занятости и направлены на обеспечение того, чтобы все мужчины и женщины работали в условиях свободы, равенства, безопасности и достоинства. Темы, считающиеся основополагающими принципами и правами в сфере труда, закреплены МОТ в восьми «фундаментальных» конвенциях об основополагающих принципах и правах в сфере труда: свобода объединения и действительного признания права на ведение коллективных переговоров, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда, действительное запрещение детского труда и недопущение дискриминации в области труда и занятий. Данные принципы также отражены в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Восемь фундаментальных конвенций:

1. Конвенция МОТ 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87);
2. Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98);
3. Конвенция МОТ 1930 года о принудительном труде (№ 29) (с Протоколом 2014 года);
4. Конвенция МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105);
5. Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте (№ 138);
6. Конвенция МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182);
7. Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100);
8. Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111).

Компании должны соблюдать данные Конвенции в соответствии с более подробными разъяснениями, приведенными в следующих разделах.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно соблюдения трудовых прав отражены в следующих Положениях:

- > [Условия занятости \(Положения 6.1–6.4\)](#)
- > [Детский труд \(Положения 6.5–6.7\)](#)
- > [Принудительный труд \(Положение 6.8\)](#)
- > [Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров \(Положения 6.9–6.12\)](#)
- > [Недопущение дискриминации \(Положение 6.13\)](#)
- > [Дисциплинарные меры и домогательство \(Положения 6.14–6.15\)](#)
- > [Рабочее время \(Положения 6.16–6.20\)](#)
- > [Вознаграждение \(Положения 6.21–6.25\)](#)
- > [Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников \(Положения 6.26–6.27\)](#)



# Условия занятости (Положения 6.1–6.4)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Условия занятости* представляют собой трудовые обязанности и преимущества, согласованные работодателем и работником при приеме на работу.<sup>86</sup> Данные условия обычно включают должностные обязанности, стандартную продолжительность рабочего дня, сверхурочное время работы, отпуск, оплату больничного листа, начальную заработную плату, размер оплаты труда и льготы. Условия занятости подлежат отражению в трудовом договоре — правовом документе, которым формализуются и документально закрепляются взаимные права и обязанности работодателя и работника. Условия занятости являются для работников важным средством, поскольку представляют собой основной правовой механизм, посредством которого работник может получить доступ к своим законным правам и с помощью которого получает защиту от возможной несправедливости в случае ущемления интересов.

За последние несколько десятилетий для приспособления к условиям все более изменчивой экономики появился ряд схем трудоустройства, таких как работа на дому, заключение последовательных краткосрочных договоров, стажировки, работа на условиях субподряда. Данные виды срочных договоров при правильном использовании могут принести пользу работникам. Например, стажировка может предоставить законную возможность обучать молодых специалистов и знакомить их с мировой экономикой. С другой стороны, данные контракты часто используются компаниями для уклонения от исполнения своих законных обязательств, например, для выплаты молодому специалисту более низкой заработной платы или предоставления меньшего объема льгот. При недобросовестном использовании срочные договоры подвергают работников риску эксплуатации.

Законы и нормативные правовые акты, защищающие работников, обычно закрепляются в национальном законодательстве, а также в коллективных и письменных договорах, заключаемых по результатам коллективных переговоров одним или несколькими профсоюзами с руководством компании или ассоциацией работодателей. Коллективные договоры обычно регулируют ключевые условия занятости, такие как размер минимальной заработной платы, льготы, обязанности и ответственность работодателей и работников, а также порядок разрешения споров. Коллективные договоры, равно как и закон, обычно также защищают работников в затруднительных обстоятельствах, таких как сокращение штата.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 6.1** Компании предоставляют своим работникам понятную информацию, в том числе в письменном виде и на понятном им языке, относительно их трудовых прав в соответствии с национальным и местным трудовым законодательством и любыми применимыми коллективными договорами, в том числе относительно их прав в части продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочной работы, компенсации и льгот. Компании предоставляют работникам такую информацию по вступлении с ними в трудовые отношения, при внесении каких-либо существенных изменений и в любой момент по требованию.

<sup>86</sup> Инвестопедия. *Условия занятости*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.investopedia.com/terms/t/terms-of-employment.asp>>.

## Значение

Компании должны предоставлять работникам четкую информацию об условиях занятости, включая права работников, предусмотренные национальным и местным законодательством и коллективными договорами.

Поскольку минимальные нормы условий занятости обычно устанавливаются национальным законодательством и развиваются по мере возникновения изменений на рынке труда, требования к трудовым договорам отличаются в зависимости от страны и, вероятно, будут изменяться со временем.

Важно, чтобы компании знали о предъявляемых к ним юридических требованиях, чтобы они сообщали своим работникам условия занятости и документально оформляли их в виде договоров в письменной форме. Трудовые договоры должны соответствовать всем применимым законам, нормативным правовым актам и коллективным договорам и доводиться до сведения работников в понятной форме. Данная обязанность включает ознакомление с условиями занятости на родном языке работников как в письменной, так и в устной форме, особенно когда речь идет о работниках, которые могут быть особенно подвержены риску эксплуатации из-за своего миграционного статуса, грамотности или языковых барьеров.

Компания должна в начале трудовых отношений предоставить работникам копию трудового договора на понятном им языке с последующим письменным оформлением и предоставлением в любое время по требованию. В случае возникновения существенных изменений компании должны согласовать с работником письменные изменения в трудовой договор и вести учет изменений.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания предоставляет работникам понятную информацию, в том числе в письменной форме и на их языке, относительно их трудовых прав, предусмотренных всеми применимыми законами и коллективными договорами, в начале трудовых отношений, в случае внесения любых существенных изменений и в любое время по запросу.

### В основном соответствует:

Компания предоставляет работникам информацию относительно их трудовых прав, предусмотренных всеми применимыми законами и коллективными договорами, в начале трудовых отношений, в случае внесения любых существенных изменений и в любое время по запросу. В то же время информация не доводится до сведения работников понятным образом, например, не на их языке.

### Частично соответствует:

Компания предоставляет работникам понятную информацию, в том числе в письменной форме, об их трудовых правах. Однако в договорах отсутствуют обязательные элементы, предусмотренные требованиями применимого законодательства и коллективных договоров.

### Не соответствует:

Компания не предоставляет работникам договоры, соответствующие всем применимым законам и коллективным договорам.



- 
- › **Положение 6.2** Компании выполняют свои трудовые обязательства и обязательства по социальным гарантиям и не уклоняются от выполнения таковых путем найма по контракту или заключения чрезмерного количества срочных договоров вместо вступления в постоянные трудовые отношения.
- 

### Значение

Компании должны обеспечить недопустимость уклонения от выполнения своих обязательств в сфере трудовых отношений и обязательств по социальному обеспечению путем использования подрядной рабочей силы или чрезмерного использования срочных договоров, таких как договоры о заемном труде, программы стажировок, последовательное заключение ряда краткосрочных трудовых соглашений и (или) договоров субподряда для выполнения текущих рутинных задач, необходимых для работы предприятий.

Компании должны быть осведомлены о своих правовых обязательствах, о типах трудовых отношений, которые могут быть запрещены на территории их государства, а также о любых соответствующих методических рекомендациях или критериях, определяющих минимальные нормы договорных соглашений.

Например, к программам стажировки могут применяться определенные методические рекомендации или критерии. Могут быть установлены определенные ограничения в части сроков обучения и минимального уровня оплаты труда. Для обеспечения правомерности программ стажировки их целью должно быть обучение или овладение навыками с расчетом на постоянную занятость.

Срочные договоры могут считаться обременительными, если компания нанимает большое количество работников для выполнения текущих рутинных задач, а также если компания многократно продлевает срочный трудовой договор с временным работником в течение длительного периода времени.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила системы, обеспечивающие исполнение компанией своих обязательств в сфере труда и социального обеспечения, за счет использования *регулярных трудовых отношений* и бессрочных договоров вместо чрезмерного привлечения работников на условиях подряда или срочных договоров.

#### В основном соответствует:

Компания разработала системы для обеспечения исполнения своих обязательств в сфере труда и социального обеспечения, но в ходе их внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала системы для обеспечения исполнения своих обязательств в сфере труда и социального обеспечения, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- › ведет разработку данных систем, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

У компании нет систем, обеспечивающих исполнение ее обязательств в сфере труда и социального обеспечения путем использования постоянных трудовых отношений и бессрочных договоров вместо чрезмерного привлечения работников на условиях подряда или срочных договоров.





- 
- › **Положение 6.3** Компании разрабатывают план сокращения штата с целью снижения вызванного сокращением штата воздействия на работников и обеспечения должного переходного процесса при плановом закрытии горных предприятий и (или) перед проведением массовых увольнений. Данный план:
- а) разрабатывается при участии работников, представителей организаций работников и, в надлежащих случаях, государственных организаций;
  - б) основывается на принципе недопущения дискриминации;
  - в) предусматривает альтернативы сокращению штата.
- 

## Значение

*Сокращение штата*, иногда также называемое увольнением по сокращению или увольнением излишка работников, представляет собой процесс сокращения или прекращения использования ресурсов в результате неблагоприятных экономических или технических обстоятельств или в результате реорганизации или реструктуризации компании. В контексте закрытия угледобывающего предприятия сокращение штата подразумевает процесс сокращения штата сотрудников в связи с ожидаемым прекращением добычи полезных ископаемых.

Несмотря на то, что сокращение штата иногда может быть необходимо для обеспечения будущей занятости значительной части рабочей силы, например, во время экономического кризиса, компаниям следует прибегать к сокращению штата как к крайней мере. Прежде чем осуществлять любое коллективное увольнение, компаниям необходимо попытаться найти альтернативы. Варианты экономии средств, которые можно рассматривать как альтернативу прекращения трудовых отношений, включают:<sup>87</sup>

- › введение моратория на прием на работу новых сотрудников;
- › увольнение работников, достигнувших пенсионного возраста;
- › согласование программ сокращения рабочего времени;
- › внутренние переводы и перевод на другую работу;
- › активное управление производительностью и определение прироста производительности;
- › выполнение долгосрочных работ по техническому обслуживанию в периоды низкой производительности.

Чтобы определить необходимость сокращения штата, компании должны получить полное представление обо всех актуальных законах и нормативно-правовых актах, защищающих работников, а также об экономической среде, в условиях которой работает компания, например, рассмотреть вопрос о том, смогут ли работники найти работу на местном рынке труда с учетом своих профессиональных навыков.

В случаях, когда сокращение штатов будет сочтено необходимым, компании должны разработать план сокращения штата, чтобы свести к минимуму влияние потери рабочих мест на работников и сообщества.

План сокращения штата должен включать информацию:

- › о пересмотренном размере штата сотрудников;
- › о примерных сроках его выполнения;
- › о критериях, используемых для выбора работников, которые будут уволены;
- › о мерах, принятых для смягчения воздействия потери работы на работников и сообщества, включая перекалфикацию, перевод на другую работу, досрочный выход на пенсию;
- › о действующем механизме подачи и рассмотрения жалоб, чтобы работники и (или) их представители могли высказываться о вопросах, вызывающих у них беспокойство.

---

<sup>87</sup> МФК, *Стандарт деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/88f1f09e-5fe4-4fad-9286-33ecb221ab23/PS2\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIns](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/88f1f09e-5fe4-4fad-9286-33ecb221ab23/PS2_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQIns)>.



План сокращения штата следует разрабатывать по результатам консультации с заинтересованными сторонами и стремиться к тому, чтобы отбор сокращаемых работников проводился на основе справедливых и прозрачных принципов, не дискриминирующих определенные группы. С этой целью компании должны как можно раньше начать консультации с заинтересованными сторонами, в частности, с работниками, их представителями и, если это уместно, с государственными учреждениями, такими как Министерство труда. Компании также должны вести работу с соответствующими заинтересованными сторонами, чтобы гарантировать, что каждая группа заинтересованных сторон приняла надлежащие меры и исполнила собственные обязанности. Например:

- > органы власти должны стремиться к сохранению части доходов от деятельности по добыче полезных ископаемых, чтобы она продолжала приносить пользу после прекращения разработки месторождения;
- > местным сообществам следует разработать планы экономического перехода для выработки и реализации экономической концепции в период после прекращения разработки месторождения;
- > работники и организации работников должны наращивать свой потенциал для эффективного управления финансовыми активами и избегать непосильного долгового бремени.

При разработке плана сокращения штата компании должны учитывать гендерный и этнический состав работников, подлежащих сокращению, по сравнению с работниками, которые сохранят свои рабочие места, и гарантировать недопустимость дискриминации уязвимых групп.

Если возможно, компании должны проводить собеседования с каждым сокращаемым работником и быть готовыми пересмотреть отдельные случаи сокращения при необходимости. Компании также должны своевременно выплачивать выходное пособие и реализовать программы помощи, такие как обучение и содействие увольняемым в трудоустройстве, помощь в поиске работы и предоставление возможностей экономического развития работникам и, по возможности, их семьям и местным сообществам.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала план сокращения штата, отвечающий всем требованиям Положению 6.3 «Условия занятости».

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания разработала план сокращения штата, но план не соответствует всем требованиям Положению 6.3 «Условия занятости».

### Не соответствует:

Компания провела или находится в процессе проведения массового увольнения работников без предварительной разработки плана сокращения штата, соответствующего всем требованиям Положению 6.3 «Условия занятости».

- 
- > **Положение 6.4** Компании ведут личные дела работников, осуществляют учет условий найма работников в разрешенном объеме и согласно требованиям действующего законодательства и передовой отраслевой практики.
- 



## Значение

Компании должны вести учет всех работников, чтобы подтвердить соблюдение всех применимых законов и нормативно-правовых актов, а также соответствие ожиданиям Bettercoal в сфере трудовых прав, в том числе, помимо прочего, соблюдение требований к минимальному возрасту (см. Положению 6.5 «Детский труд»), свободе вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров (см. Положение 6.9–6.12 «Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров»), продолжительности рабочего времени (см. Положения 6.16–6.20 «Рабочее время»), а также оплате труда (см. Положения 6.21– 6.25 «Вознаграждение»).

Учетная документация работников включает, как минимум:

- > сведения об учете рабочего времени;
- > расчетные и платежные ведомости, свидетельствующие о своевременной выплате заработной платы;
- > документы, относящиеся к трудовым отношениям, такие как копии трудовых договоров, уведомления о применении дисциплинарных взысканий и документы о прекращении трудовых отношений.

Ведомости учета рабочего времени и выплат заработной платы должны включать следующие точные сведения:<sup>88</sup>

- > информацию о работнике:
  - > полное имя работника и номер карточки социального страхования или другой идентификационный номер;
  - > адрес;
  - > дата рождения;
  - > пол;
  - > профессия.
- > отработанное количество часов:
  - > время и день недели начала рабочей недели работника;
  - > количество часов, отработанных в каждый день, включая время прихода на работу и ухода с работы;
  - > общее количество стандартных и сверхурочных часов работы, отработанных в день/неделю (ведется отдельный учет);
- > информацию о заработной плате и выплатах:
  - > стандартная базовая ставка и ставка оплаты сверхурочной работы;
  - > общий размер заработка за стандартную и сверхурочную работу (ведется отдельный учет);
  - > все прибавки к заработной плате или удержания из нее;
  - > льготы;
  - > премии;
  - > суммарный размер заработной платы (валовая и чистая), выплаченной за каждый платежный период;
  - > дата платежа и срок, за который произведен платеж.

Компании должны вести учет всех изменений статуса занятости работников и соответствующих изменений заработной платы и льгот.

Компании должны вести личные дела работников (по каждому работнику), а также учет отработанного времени и выплаченной заработной платы (как минимум, за предыдущие 12 месяцев) и предоставлять эти сведения аудитору для анализа.

Компании должны хранить данную учетную документацию, по меньшей мере, в течение минимального срока, предусмотренного всеми применимыми законами и требованиями, а также передовой отраслевой практикой.

88. Министерство труда США, *Информационная сводка № 21: Требования к ведению учета в соответствии с Законом о справедливых нормах труда (FLSA) и Часть 1 Кодекса поставщика SEDEX: Нормы труда*, 2008 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs21.pdf>>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания ведет документацию, в которой фиксируются условия найма работников в объеме, разрешенном и предусмотренном требованиями действующего законодательства.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания ведет документацию, в которой фиксируются условия найма работников в объеме, разрешенном и предусмотренном требованиями действующего законодательства. При этом имеется документация не по всем работникам.

### Не соответствует:

Компания:

- > не ведет документацию, в которой фиксируются условия найма работников в объеме, разрешенном и предусмотренном требованиями действующего законодательства; или
- > ведет документацию по персоналу, однако присутствуют признаки манипуляции или фальсификации данных.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений об условиях занятости оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.1		✓	✓	✓		
6.2		✓	✓	✓		
6.3		✓	✓	✓		
6.4		✓	✓			

### Виды и примеры доказательств

- > Трудовые договоры;
- > переводы трудовых договоров;
- > юридический реестр действующих норм, законов и нормативно-правовых актов;
- > порядок проведения регулярной оценки соответствия действующим нормам, законам и нормативно-правовым актам;
- > подписки на источники актуальной информации в области права;



- › квалификация и должностные инструкции уполномоченных работников отдела соответствия правовым требованиям;
- › квалификация и должностные инструкции работников отдела кадров;
- › наличие контракта с внешним консультантом по правовым вопросам;
- › аудит соблюдения правовых требований;
- › размещение корпоративного отчета или отчета о проверке соблюдения национального законодательства и нормативно-правовых актов в организации или на конкретном объекте на общедоступном веб-сайте, в годовом отчете или корпоративном отчете об устойчивом развитии;
- › план сокращения штата;
- › протоколы консультаций с заинтересованными сторонами, проведенных в рамках разработки плана сокращения штата;
- › документация по учету заработной платы;
- › документация по учету рабочего времени;
- › уведомления о дисциплинарных взысканиях;
- › документация по приему на работу;
- › протоколы собеседований при приеме на работу;
- › документация о прекращении трудовых отношений.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о порядке трудоустройства в компанию;
- › местонахождение официального юридического реестра или хранилища действующих норм, законов и нормативно-правовых актов, касающихся условий занятости и договоров;
- › цель действующих норм, законов и нормативно-правовых актов, относящихся к условиям занятости и трудовым договорам;
- › доказательства соблюдения всех требований законодательства, связанных с условиями занятости и трудовыми договорами;
- › используемую компанией методику предоставления работникам гарантии занятости и недопущения чрезмерного использования срочных договоров;
- › используемую компанией методику приема на рабочие стажировки;
- › если применимо — используемую компанией методику поиска альтернатив сокращению штата и разработки плана сокращения штата, который сводит к минимуму последствия потери работы для работников и их сообществ;
- › используемую компанией методику ведения личных дел работников, учета заработной платы и рабочего времени.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность об условиях своей занятости и своих правах по договору;
- › что они получили свой договор на понятном им языке;
- › что им была предоставлена копия трудового договора и они знают, как получить копию трудового договора у работодателя;
- › если применимо — что с ними консультировались в процессе разработки плана сокращения штата и поиска решений, альтернативных сокращению штата;
- › какие документы нужно было предоставить при приеме на работу;
- › порядок фиксирования рабочего времени в ведомостях учета рабочего времени;
- › информацию, содержащуюся в расчетных листках.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Компании должны соблюдать все действующие национальные законы и нормативно-правовые акты, а также коллективные договоры, заключенные для обеспечения защиты работников. По этой причине компании должны внедрить систему, обеспечивающую осведомленность о правовых требованиях к условиям занятости и трудовым договорам и их соблюдение. При разработке и реализации плана сокращения штата компании также должны быть осведомлены о национальных правилах решения проблемы коллективной потери рабочих мест и реорганизации.
2. Политика и система управления	2.10: Компании должны сообщать своим подрядчикам, ответственным за наем работников на объект, свои ожидания относительно условий занятости и трудовых договоров.
6. Трудовые права	6.16–6.25: Требования к продолжительности рабочего времени и вознаграждению должны быть отражены в документации.  6.26 и 6.27: При разработке плана сокращения штата компании должны обеспечить работникам доступ к механизму подачи жалоб для высказывания своих опасений по поводу предстоящего сокращения, например, при выборе увольняемых работников, что позволит выявлять факты дискриминации и предотвращать любые возможные обвинения в этой связи.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Департамент административного управления и трипартизма МОТ (доступ [по ссылке](#)) предоставляет консультации и содействие по ряду тем, связанных с управлением трудовыми отношениями, на основе конвенций и рекомендаций МОТ, а также предлагает широкий спектр ресурсов по данной теме.
- > Руководство по социальной ответственности 8000 (SA8000®:2014) Международной организации по социальной ответственности (SAI) содержит методические рекомендации в области добросовестной практики трудоустройства.
- > Международная финансовая корпорация (МФК), Руководство 2 к Стандарту деятельности 2 «Рабочий персонал и условия труда» (доступ [по ссылке](#)). Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > МФК, Кодекс передовой практики «Контроль сокращений» (доступ [по ссылке](#)) содержит дополнительные методические рекомендации об ответственном подходе к разработке и реализации плана сокращения штата.





# Детский труд (Положения 6.5–6.7)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Детский труд* — серьезная проблема, от которой страдают более 152 миллионов детей во всем мире.<sup>89</sup> Из-за сложности основных социально-экономических факторов, являющихся первопричинами детского труда, данная проблема требует активного участия частного сектора в сотрудничестве с местными органами власти и заинтересованными сторонами для ее эффективного предотвращения, контроля и искоренения.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 6.5** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, которые гарантируют, что компании соблюдают минимальные возрастные требования при приеме на работу, не нанимают и не допускают к работе детей, не достигших 15-летнего возраста, или возраста окончания общеобязательного образования, или минимального установленного законом данной страны возраста для приема на работу, в зависимости от того, какой возраст окажется наибольшим, при соблюдении Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте (№ 138).

### Значение

Компании должны разрабатывать, документально оформлять и внедрять системы, обеспечивающие соблюдение минимальных возрастных требований (см. Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления») для недопущения детского труда.

Согласно Конвенции МОТ 1973 года о минимальном возрасте (№138) *ребенком* считается лицо в возрасте до 18 лет. Не вся работа, выполняемая лицами моложе 18 лет, квалифицируется как «детский труд». В действительности ответ на вопрос о том, можно ли назвать определенные формы работы «детским трудом», зависит от возраста ребенка, типа и продолжительности выполняемой работы, условий, в которых она выполняется, а также соответствующих законов в отдельных странах.

В целом термин «детский труд» относится к работе, которая мешает учебе детей, лишая их возможности посещать школу, вынуждая их преждевременно прекратить учебу или пытаться совмещать учебу в школе с чрезмерно длительными и тяжелыми рабочими нагрузками.<sup>90</sup>

Для защиты детей от риска вмешательства в их школьное образование минимальный возраст для приема на работу «не должен быть меньше возраста получения обязательного школьного образования и в любом случае должен быть не менее 15 лет».<sup>91</sup> В ограниченных случаях дети в

89. МОТ, *Детский труд* [веб-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г. <<https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang-en/index.htm>>.

90. МОТ, Что такое детский труд. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang-en/index.htm>>.

91. МОТ, *Конвенция МОТ о минимальном возрасте (№ 138)*, принятая 26 июня 1973 г., вступившая в силу 19 ноября 2000 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.

возрасте 14 лет могут приниматься на работу в странах с «недостаточно развитыми экономикой и образовательными учреждениями».<sup>92</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедряет систему контроля соблюдения минимальных возрастных норм и недопущения приема на работу детей в возрасте до 15 лет, до наступления возраста получения обязательного образования или минимального возраста, установленного для приема на работу в стране, в зависимости от того, какой из них больше.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему контроля соблюдения минимальных возрастных норм и недопущения приема на работу детей в возрасте до 15 лет, до наступления возраста получения обязательного образования или минимального возраста, установленного для приема на работу в стране, в зависимости от того, какой из них больше, но внедрение системы не начато или она внедрена не в полном объеме; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы контроля соблюдения минимальных возрастных норм и недопущения приема на работу детей в возрасте до 15 лет, до наступления возраста получения обязательного образования или минимального возраста, установленного для приема на работу в стране, в зависимости от того, какой из них больше.

- 
- > **Положение 6.6** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, для предотвращения наихудших форм детского труда и привлечения работников в возрасте до 18 лет к опасной работе, которая может поставить под угрозу их жизнь, здоровье и (или) моральное состояние, в соответствии с Конвенцией МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182).
- 

## Значение

Несмотря на то, что детский труд может принимать различные формы, при внедрении системы недопущения детского труда (см. Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления») приоритет следует отдавать искоренению работы, которая *«по своему характеру или с учетом обстоятельств, в которых она выполняется, может поставить под угрозу здоровье, безопасность или моральное состояние детей»*.<sup>93</sup> Такие формы детского труда, известные как «опасный детский труд» или «опасная работа», включают работу, которая выполняется в опасных или вредных для здоровья условиях и, таким образом, может привести к причинению вреда жизни, здоровью или заболеванию ребенка. Ввиду тяжести последствий минимальный возраст для приема на работу, подпадающую под определение опасной работы, не может составлять менее 18 лет.

92. Там же.

93. МОТ, Конвенция МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182), принятая 17 июня 1999 г., вступившая в силу 19 ноября 2000 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)>.



Опасная работа представляет собой одну из «наихудших форм детского труда (НФДТ)», в которые также входят:<sup>94</sup>

- > все формы рабства или ситуации, сходные с рабством, такие как продажа и торговля детьми, долговая зависимость и подневольное состояние, принудительный труд, в том числе принудительная вербовка детей для участия в вооруженных конфликтах;
- > использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;
- > использование, приобретение или предложение ребенка для участия в незаконной деятельности, в частности для производства и оборота наркотиков, описанной в соответствующих международных договорах.

По данным МОТ, опасный детский труд является самой крупной категорией НФДТ: по оценкам, 73 миллиона детей в возрасте от 5 до 17 лет работают в опасных условиях в различных секторах, включая, в частности, сельское хозяйство, горнодобывающую промышленность, строительство и производство.<sup>95</sup>

Следует отметить, что детский труд в горнодобывающей отрасли обычно считается опасным, поскольку он соответствует одному или нескольким из следующих критериев, отраженных в Рекомендации МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 190):

- > работа, которая подвергает детей физическому, психологическому или сексуальному насилию;
- > работа под землей, под водой, на опасной высоте или в замкнутом пространстве;
- > работа с опасными механизмами, оборудованием и инструментами, а также ручная обработка или транспортировка тяжелых грузов;
- > работа в условиях неблагоприятной для здоровья среды, в которой дети могут подвергаться, например, воздействию опасных веществ, реагентов, технологий, температуры, уровня шума или вибрации, наносящих вред их здоровью;
- > работа в особо тяжелых условиях, например, работа на протяжении долгого времени или в ночное время, или работа, при которой ребенок необоснованно ограничен необходимостью пребывания в помещении работодателя.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедряет систему защиты сотрудников возрастом младше 18 лет от опасной работы и недопущения НФДТ.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала и внедряет систему защиты сотрудников возрастом младше 18 лет от опасной работы и недопущения НФДТ, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы защиты сотрудников возрастом младше 18 лет от опасной работы и недопущения НФДТ.

94. Там же.

95. МОТ, Международная программа по искоренению детского труда. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.ilo.org/ipec/facts/WorstFormsofChildLabour/Hazardouschildlabour/lang-en/index.htm>>.



- 
- > **Положение 6.7** Компании в случае обнаружения того, что ребенок, не достигший минимального возраста, указанного в [Положению 6.5](#) настоящего Кодекса, работает на их территории или на территории их деловых партнеров обязаны:
- а) незамедлительно отстранить ребенка от работы;
  - б) разработать и внедрить мероприятия, которые помогут перевести ребенка на правомерную работу или учебу, и учитывать при этом благополучие самого ребенка и финансовое положение его семьи.
- 

## Значение

Компании должны принимать меры для оценки, недопущения и искоренения детского труда. В частности, при выявлении фактов детского труда компании должны принимать как краткосрочные, так и долгосрочные меры по исправлению положения.

Несмотря на то, что повсеместно признается необходимость искоренения детского труда и, в частности, НФДТ, эффективные меры правовой защиты выходят за рамки простого отстранения ребенка от работы в компании. Запрет на трудоустройство несовершеннолетних работников может решить проблему детского труда в одной компании, но не устранит вызвавшие ее проблемы. Детский труд часто обусловлен сложными социально-экономическими условиями, такими как бедность и отсутствие альтернативных возможностей. В случае выявления фактов детского труда компании должны принять как немедленные, так и долгосрочные меры, чтобы внести собственный вклад в недопущение и искоренение детского труда.

Немедленные меры, которые могут быть приняты компаниями, включают:

- > прекращение приема на работу детей в возрасте младше минимального;
- > отстранение детей от опасной работы.

Долгосрочные меры, которые могут быть приняты компаниями, включают:

- > поддержку ребенка, содействие получению им образования и обеспечению его благополучия, например, посредством:
  - > оплаты расходов на обучение;
  - > выплаты заработной платы, пока ребенок ходит в школу;
  - > организации переходных школ для детей, которые отстают от своих сверстников;
  - > организации программ профессионального обучения для детей старшего возраста.
- > поддержку семьи ребенка, например, путем:
  - > оказания содействия в получении кредитов и организации иной приносящей доход деятельности для родителей и членов семей, достигших законного трудоспособного возраста, с использованием микрофинансирования;
  - > повышение заработной платы и трудоустройства членов семьи ребенка.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедряет систему решения проблем, связанных с использованием и последствиями использования детского труда, в случае обнаружения фактов детского труда на территории компании. Такие системы предусматривают, по меньшей мере, отстранение ребенка от работы и принятие корректирующих мер для оказания ребенку поддержки в период перехода на законную работу или учебу.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему решения проблем, связанных с использованием и последствиями использования детского труда, в случае обнаружения фактов детского труда на территории



компании, но корректирующие меры, направленные на оказание ребенку поддержки в период перехода на законную работу или учебу, приняты не в полном объеме.

**Частично соответствует:**

Компания:

- > разработала систему решения проблем, связанных с использованием и последствиями использования детского труда, в случае обнаружения фактов детского труда на территории компании, но ее внедрение еще не начато; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

**Не соответствует:**

В компании нет систем решения проблем, связанных с использованием и последствиями использования детского труда, в случае обнаружения фактов детского труда на территории компании или на территории ее деловых партнеров.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений о детском труде оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.5	✓	✓	✓	✓		
6.6	✓	✓	✓	✓		
6.7		✓	✓	✓		

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, подтверждающие приверженность компании соблюдению требований к минимальному возрасту и (или) недопущению, решению и устранению проблем, связанных с использованием детского труда, и (или) соблюдению Конвенций МОТ № 138 и № 182;
- > Кодекс корпоративной этики, включая положения, касающиеся соблюдения компаниями Конвенций МОТ № 138 и № 182;
- > политика приема на работу и порядок проверки возраста новых работников;
- > порядок выявления опасных работ (при приеме на работу лиц моложе 18 лет);
- > размещение подтвержденной третьими лицами отчетности о реализации политики и процедур в области детского труда на общедоступном веб-сайте, в годовом отчете или в корпоративном отчете об устойчивом развитии не реже одного раза в год;
- > подтверждение третьим лицом официальной системы управления для обеспечения соблюдения Конвенций МОТ № 138 и № 182, такой как SA8000.<sup>96</sup>

96. Международная организация по социальной ответственности (SAI), *О стандарте SA 8000*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[www.sa-intl.org/programs/sa8000/](http://www.sa-intl.org/programs/sa8000/)>.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании, запрещающей детский труд, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- > процесс проверки возраста, включая порядок проверки компанией действительности документации и наличие требования к подтверждению возраста до приема на работу;
- > порядок выявления компанией опасных задач и недопущения выполнения опасных работ работниками возрастом младше 18 лет, если применимо;
- > процесс устранения нарушений в случае выявления фактов работы детей в компании или на территории ее деловых партнеров;
- > регламенты формирования отчетности и расследования случаев использования детского труда, а также структуру подотчетности и обязанности в организации по внедрению и надзору за внедрением системы недопущения детского труда и решения проблем, связанных с использованием или последствиями использования детского труда;
- > порядок обучения работников политике и регламентам компании, запрещающим детский труд.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике компании, запрещающей детский труд, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- > вид пройденного ими обучения знанию политики компании, запрещающей детский труд, и соответствующих процедур;
- > что, согласно имеющейся у них информации, в компании не работают дети, возраст которых меньше установленного возраста и (или) занятые на опасных работах;
- > что их возраст не меньше установленного законом, что они не выполняют опасную работу, если не достигли 18 лет, и что они не начали работать в компании, не достигнув установленного законом возраста.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > отсутствие на объекте работающих детей, не достигших установленного законом возраста;
- > отсутствие на объекте работающих детей или работников в возрасте до 18 лет, занятых на опасных работах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> При обеспечении соблюдения минимальных возрастных норм компаниям следует руководствоваться <u><a href="#">Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</a></u> .
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем недопущения и искоренения детского труда и НФДТ компаниям следует руководствоваться <u><a href="#">Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</a></u> .  <b>2.3–2.7:</b> При проведении оценок социальных рисков и рисков нарушения прав человека и последствий их возникновения компании должны проводить оценку риска использования детского труда.





---

**5. Права человека** 5.1 и 5.2: При проведении комплексной проверки соблюдения прав человека компании должны проводить оценку риска использования детского труда.

---

5.11–5.15: При проведении комплексной проверки цепочек поставок, происходящих из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска, компании должны учитывать риск НФДТ.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

> МОТ, *Контрольные ориентиры для компаний — искоренение и недопущение детского труда* (доступ [по ссылке](#)). Подробное руководство по мерам, которые компании могут принять для оценки, недопущения и искоренения детского труда, включая примеры как немедленных, так и долгосрочных мер по искоренению детского труда без негативных последствий для экономического положения ребенка и его семьи.

> МОТ, *Международная организация работодателей (IOE), Руководство по использованию детского труда в хозяйственной деятельности* (доступ [по ссылке](#)). Содержит методические рекомендации о ведении деятельности с соблюдением прав ребенка.



# Принудительный труд (Положение 6.8)



## I. ВВЕДЕНИЕ

По оценкам, 40,3 миллиона человек живут в *современном рабстве*<sup>97</sup> — неофициальный обобщающий термин, подразумевающий множественные формы эксплуатации, в том числе рабство, условия, подобные рабству (долговая зависимость, подневольное состояние, дети, работающие в условиях рабства или в условиях, подобных рабству, домашний принудительный труд, сексуальное рабство и подневольные формы брака),<sup>98</sup> принудительный труд (также именуемый «обязательный труд»), наихудшие формы детского труда и торговлю людьми. Однако термин «современное рабство» может использоваться и как синоним принудительного труда.

МОТ определяет *принудительный труд* как «работу или услугу, требуемую от лица под угрозой какого-либо наказания и на который указанное лицо не соглашается по собственному желанию».<sup>99</sup> Таким образом, под принудительным трудом можно понимать работу, выполняемую принудительно и под угрозой какого-либо наказания. В настоящее время во всем мире принудительному труду подвергаются примерно 24,9 миллиона человек, из которых 16 миллионов человек эксплуатируются в частном секторе, принуждаются к труду с помощью насилия, запугивания или более изощренных способов, таких как удержание документов, удостоверяющих личность, угроза выдачи иммиграционным властям или долговая кабала.

В частности, формы принудительного труда включают:

- › *Труд заключенных или каторжный труд*: хотя труд заключенных сам по себе не считается принудительным трудом по международному праву, труд заключенных может быть приравнен к принудительному труду, если работа выполняется недобровольно заключенными, которые не были осуждены судом и работа которых не контролируется государственным органом. Это понятие также включает принудительную работу, выполняемую заключенным в интересах частного предприятия.
- › *Труд по договору об отдаче в ученичество*: этот термин относится к работе, предлагаемой третьим лицом, зачастую родителем или опекуном, за деньги. Работники, работающие по договору об отдаче в ученичество, вынуждены работать в течение определенного срока либо до тех пор, пока работодатели не решат (по своему усмотрению), что те отработали справедливую стоимость.
- › *Подневольный труд*, также известный как долговая зависимость. Данный термин относится к случаям, когда работник обязуется самостоятельно отработать или обеспечить отработку членами своей семьи в пользу другого лица за предоставление займа, в счет погашения займа или ссуды. Подневольный труд может держать рабочих в долговой ловушке у конкретного работодателя на протяжении долгих лет, а иногда и поколений.

Наконец, *торговля людьми* определяется как «вербовка, перевозка, передача, укрывательство и получение людей путем угрозы силой, применения силы или других форм принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или уязвимостью положения, либо путем предоставления или получения платежей или выгод для получения согласия

97. МОТ, *Принудительный труд, современное рабство и торговля людьми*, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: декабрь 2020 г., <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>>.

98. В статье 1 Дополнительной конвенции об упразднении рабства 1956 года содержатся определения обычаев, сходных с рабством.

99. МОТ, Конвенция МОТ 1930 года о принудительном труде (№ 29), принятая 28.06.1930 г., вступившая в силу 01.05.1932 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)>.

лица, контролирующего другое лицо, в целях эксплуатации».<sup>100 101</sup> Торговля людьми связана с принудительным трудом, когда организованные преступные группы или отдельные лица осуществляют вербовку, вымогательство и шантаж с целью трудовой эксплуатации.

Свобода от принудительного труда закреплена во Всеобщей декларации прав человека: *Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии*. Принудительный труд также является предметом двух конвенций МОТ:<sup>102</sup>

> Конвенция 1930 года о принудительном труде (№ 29), которой запрещены все формы принудительного труда (за исключением пяти конкретных обстоятельств: обязательная военная служба, обычные гражданские обязанности, незначительные коммунальные услуги, законный труд заключенных и работы, выполняемые в чрезвычайных ситуациях), предусматривает уголовную ответственность за незаконное привлечение к принудительному труду.

> Конвенцией 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105) запрещен принудительный труд как средство политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе, как метод мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития, как средство поддержания трудовой дисциплины, как средство наказания за участие в забастовках, а также как мера дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

В 2014 году МОТ приняла Протокол 2014 года к Конвенции 1930 года о принудительном труде, представляющий собой юридически обязательный документ, устанавливающий обязательства государств-членов МОТ по предотвращению принудительного труда, защите жертв и предоставлению им доступа к средствам правовой защиты.

Обе конвенции о принудительном труде ратифицированы почти повсеместно во всем мире. В любом случае, поскольку свобода от принудительного труда также является фундаментальным правом человека, а искоренение всех форм принудительного труда предусмотрено Декларацией МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, все государства — члены МОТ должны соблюдать принцип искоренения принудительного труда независимо от факта ратификации ими двух конвенций. В частности, что касается торговли людьми, основные правовые акты международного уровня включают Протокол ООН о предотвращении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, и Протокол ООН против незаконного ввоза мигрантов по суше, воздуху и морю, дополняющие Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности.<sup>103</sup>

Законы и нормативно-правовые акты в области современного рабства, принудительного труда и торговли людьми также закреплены в национальном законодательстве, которое может устанавливать для компаний дополнительные требования с целью недопущения, защиты и устранения данных нарушений прав человека, а также формирования отчетности о принятых мерах. Такими актами являются, например, Закон о современном рабстве, принятый в Великобритании и Австралии, Закон Калифорнии о прозрачности цепочек поставок в Соединенных Штатах Америки и Закон об обязанности проявлять осторожность во Франции.

100. Совет по правам человека ООН, *Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>>

101. Совет по правам человека ООН, *Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, воздуху и морю, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/TransnationalOrganizedCrime.aspx>>.

102. МОТ, *Принудительный труд, современное рабство и торговля людьми*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang-en/index.htm>>.

103. Управление ООН по наркотикам и преступности, *Конвенция против транснациональной организованной преступности*. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-e.pdf>>.



## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 6.8** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по недопущению использования, поддержки в любой форме или получения выгоды от использования любых форм принудительного труда или современного рабства, включая труд заключенных, подневольный труд, рабский труд или иные формы принудительного труда или участия в актах торговли людьми и (или) сексуальной эксплуатации, в соответствии с Конвенцией МОТ 1930 года о принудительном труде (№ 29) и Конвенцией МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105).

### Значение

Чтобы гарантированно исключить возможность любой поддержки или извлечения выгоды из использования любой формы принудительного труда или современного рабства, компании должны разработать и внедрить систему в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», включая:

- > определение, внедрение и распространение политики (автономной либо в составе политики в области прав человека или иного соответствующего документа), в которой четко излагаются ценности и приверженность компании предотвращению всех форм принудительного труда, современного рабства и торговли людьми;
- > определение и внедрение процедур, ролей и обязанностей, ресурсов и обучающих средств.

Компании ведут постоянный мониторинг эффективности реализации системы и оценку потенциальной необходимости выполнения корректирующих действий. Данную систему необходимо довести до сведения всех заинтересованных сторон в структуре компании и за ее пределами.

Не все формы эксплуатации равносильны принудительному труду. Признаки, которые можно использовать для установления необходимости расценивать факт эксплуатации как принудительный труд, включают:<sup>104</sup>

1. злоупотребление низкой степенью защищенности;
2. обман;
3. ограничение передвижения;
4. изоляцию;
5. физическое и сексуальное насилие;
6. запугивание и угрозы;
7. изъятие документов, удостоверяющих личность;
8. невыплату заработной платы;
9. долговую зависимость;
10. ненадлежащие условия труда и жизни;
11. чрезмерный объем сверхурочной работы.

Чтобы предотвратить использование принудительного труда, компании должны:

- > предотвращать факты необоснованного ограничения свободы передвижения работников на рабочем месте или при проживании на территории объектов; например, компаниям следует:
  - > обеспечить возможность работников покинуть рабочее место для питания, доступа к питьевой воде, использования санитарных помещений и медицинского обслуживания;
  - > обеспечить возможность работников покинуть рабочее место в конце смены и в случае возникновения любой угрозы своему здоровью и безопасности;

104. МОТ, *Признаки принудительного труда*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)>.



- > запретить изъятие оригиналов личных документов работников, таких как национальные удостоверения личности и паспорта, за исключением случаев выполнения связанных с работой административных формальностей, таких как получение рабочей визы;
- > запретить взимание любых форм залога, платы за трудоустройство или авансовых платежей за оборудование, взимаемых с работников напрямую или через кадровые агентства;
- > избегать предоставления ложных сведений при приеме на работу и работать только с официально лицензированными кадровыми агентствами или отдельными специалистами по кадрам;
- > избегать действий, которые не позволяют работникам уволиться по факту заблаговременного уведомления в соответствии с условиями труда и действующим законодательством.

Компании должны знать, что трудовые мигранты особенно подвержены риску эксплуатации. По этой причине компании должны знать о присутствии мигрантов в составе своей рабочей силы и в таких случаях обеспечивать их прием на работу правомерным способом, без обмана, принуждения или внесения платы за трудоустройство.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, запрещающую использовать, любым образом содействовать использованию или извлекать выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и (или) сексуальной эксплуатации.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему, запрещающую использовать, любым образом содействовать использованию или извлекать выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и (или) сексуальной эксплуатации, однако данная система внедрена не полностью; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет системы, запрещающей использовать, любым образом содействовать использованию или извлекать выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и (или) сексуальной эксплуатации.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положения о принудительном труде оценивается посредством наблюдений, анализа документов, а также проведения собеседований с штатными и работающими по контракту работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	
6.8	✓	✓	✓	✓	✓	

## Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, фиксирующие обязательство компании не использовать и никоим образом не содействовать использованию, а также не извлекать выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и (или) сексуальной эксплуатации и (или) обязательство соблюдать Конвенции МОТ № 29 и № 105;
- > Кодекс корпоративной этики, в том числе положения, касающиеся соблюдения компаниями Конвенций МОТ № 29 и № 105;
- > оценка рисков возможного использования принудительного труда в деятельности компании;
- > подтвержденные третьим лицом отчеты о реализации политики недопущения принудительного труда и (или) нарушения прав человека;
- > отчет о недопущении фактов современного рабства в случаях, предусмотренных требованиями национального законодательства;
- > подтверждение третьим лицом официальной системы управления для обеспечения соблюдения Конвенций МОТ № 29 и № 105, такой как SA8000;<sup>105</sup>
- > отчеты о результатах проверок государственными органами.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании, а также местонахождение печатной или официальной электронной копии политики, запрещающей принудительный труд, современное рабство, торговлю людьми и (или) сексуальную эксплуатацию;
- > осведомленность о различных формах принудительного труда, включая труд заключенных, труд по договору ученичества, подневольный труд, рабский труд или иные формы принудительного труда;
- > использование механизмов профилактического контроля, включая оценку риска принудительного труда;
- > процедуры информирования и проведения расследований;
- > четкую структуру подотчетности и обязанностей внутри компании по внедрению и надзору за внедрением системы;
- > порядок обучения работников политике компании в области недопущения принудительного труда.

Работники (штатные и работающие по контракту) в ходе собеседований могут продемонстрировать:

- > базовую осведомленность о политике компании, а также о местонахождении печатной или официальной электронной копии политики, запрещающей принудительный труд, современное рабство, торговлю людьми и (или) сексуальную эксплуатацию;
- > факт прохождения обучения политике и осведомленность о том, куда и как следует подавать заявление или сообщение о предполагаемых нарушениях;
- > информацию о порядке получения ими денежных средств на руки или по иным каналам, а в случае получения денежных средств не на руки — что эти средства получают ими без каких-либо затрат, комиссий или депозитов в обмен на трудоустройство;

<sup>105</sup> Международная организация по социальной ответственности (SAI), *О стандарте SA 8000*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[www.sa-intl.org/programs/sa8000/](http://www.sa-intl.org/programs/sa8000/)>.





- > информацию о порядке приема на работу или о своем статусе по договору, о своей способности свободно передвигаться и возможности уволиться по собственному желанию;
- > проверка личных дел подтверждает, что оригиналы документов работников не изъяты.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > отсутствие фактов ограничения свободы передвижения работников;
- > отсутствие очевидных фактов принудительного труда работников в компании.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> Компании должны быть осведомлены о правовых требованиях в области недопущения принудительного труда, современного рабства и торговли людьми. К ним относятся правовые требования, касающиеся условий занятости, комплексной проверки и формирования отчетности о мерах, принятых для предотвращения принудительного труда в ходе деятельности компании и в ее цепочках поставок.
<b>2. Политика и система управления</b>	<p><b>2.1–2.2:</b> При разработке и внедрении системы, гарантирующей, что компании никоим образом не будут содействовать использованию или извлекать выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, а также не будут участвовать в действиях, связанных с торговлей людьми и (или) сексуальной эксплуатацией, компании должны учитывать <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u>.</p> <p><b>2.3–2.7:</b> При проведении оценки воздействия компании должны учитывать риски принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и сексуальной эксплуатации.</p> <p><b>2.10–2.14:</b> Компаниям следует убедиться, что они никоим образом не содействуют использованию и не извлекают выгоду из использования любых форм принудительного труда, современного рабства, а также не участвуют в действиях, связанных с торговлей людьми и (или) сексуальной эксплуатацией. Это требование также включает недопустимость косвенной связи компании с такими формами объединений из-за действий своих поставщиков или иных деловых партнеров, в том числе подрядчиков, субподрядчиков и кадровых агентств. С этой целью компании должны включать оценку потенциальных рисков принудительного труда в свою процедуру проведения комплексной проверки, в частности, при осуществлении закупок в затронутых конфликтами районах или районах повышенного риска.</p>
<b>5. Права человека</b>	<b>5.1–5.2:</b> При проведении комплексной проверки соблюдения прав человека компании должны учитывать риски принудительного труда, современного рабства, торговли людьми и сексуальной эксплуатации.



---

**6. Трудовые права 6.1–6.2:** Компании заключают трудовые договоры с работниками надлежащим образом в соответствии с требованиями Положений 6.1-6.4 «Условия занятости».

---

**6.26–6.27:** Компании должны обеспечить своим работникам возможность сообщать о любых потенциальных нарушениях политики компании в области принудительного труда посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МОТ, *Глобальная сеть предпринимателей против принудительного труда* (доступ [по ссылке](#)). Данный веб-сайт содержит различные ресурсы для предприятий в отношении порядка недопущения фактов принудительного труда и реагирования на них.
- > МОТ, *Вопросы, часто задаваемые работодателями: Справочник для работодателей и предприятий по специальному плану действий по борьбе с принудительным трудом* (доступ [по ссылке](#)). Данный документ содержит дополнительную информацию об ожидаемых действиях со стороны компаний по недопущению фактов принудительного труда и порядку реагирования на них.
- > Управление по мониторингу и борьбе с торговлей людьми Государственного департамента США, Verité, Made in a Free World и Институт Аспена, Платформа ответственного выбора поставщиков (доступ [по ссылке](#)). Платформа является результатом сотрудничества четырех организаций, занимающихся борьбой с торговлей людьми. Пользователи, в том числе компании, могут использовать данную платформу для осознания и предотвращения рисков торговли людьми в цепочках поставок.



# Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров (Положения 6.9–6.12)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Свобода вступления в ассоциации* — одно из основополагающих прав человека. Свобода вступления работников в профсоюзы или организации работников и участия в *коллективных переговорах* является основополагающим элементом формирования здоровых отношений между работодателем и работником.

Соблюдение прав работников на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров поможет компаниям соблюдать требования законодательства, избегать штрафов, а также повышать доверие между работниками и руководством, укреплять лояльность и удовлетворенность работников и более эффективно разрешать жалобы работников.

Право на свободу вступления в ассоциации закреплено во Всеобщей декларации прав человека.<sup>106</sup> Свобода вступления в ассоциации и свобода ведения коллективных переговоров являются одними из основополагающих принципов МОТ и описаны в следующих конвенциях МОТ:

> Конвенция 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87)<sup>107</sup> — данная основополагающая конвенция устанавливает право работников и работодателей создавать организации по своему выбору и вступать в них без предварительного разрешения.

> Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98)<sup>108</sup> — данная основополагающая конвенция предусматривает адекватную защиту работников от действий по антипрофсоюзной дискриминации, в том числе от требований о том, чтобы работник не вступал в профсоюз или отказался от членства в профсоюзе ради работы, а также увольнения работника по причине членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности.

> Конвенция 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135)<sup>109</sup> — данная конвенция предусматривает эффективную защиту представителей работников от любого действия, способного причинить им ущерб, включая увольнение, на основании своего статуса или деятельности в качестве представителя работников, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, если они действуют в соответствии с действующими законами, коллективными договорами или иными совместно достигнутыми договоренностями.

Исходя из данных конвенций, свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров характеризуется шестью основными признаками:<sup>110</sup>

1. Право создавать организации и вступать в них — рабочие имеют право создавать любое предприятие и трудиться в нем по своему усмотрению без вмешательства со стороны работодателей или правительства.

106. ООН, Всеобщая декларация прав человека: Статья 20 (1948), 1948 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html)>.

107. МОТ, Конвенция 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)>.

108. МОТ, Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г. <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO)>.

109. МОТ, Конвенция 1971 года о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C135:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C135:NO)>.

110. Инициатива по этике в сфере торговли (ETI), Свобода вступления в ассоциации в цепочках поставок компаний: практическое руководство, 2013 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared\\_resources/foa\\_in\\_company\\_supply\\_chains.pdf](http://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/foa_in_company_supply_chains.pdf)>.

2. Невмешательство в избирательный процесс или обязанности представителей профсоюзов — члены профсоюзов должны иметь право выбирать своих представителей. Избранные должностные лица должны иметь право беспрепятственно исполнять свои обязанности при условии, что они соблюдают действующее законодательство и любые коллективные договоры.

3. Свободное функционирование профсоюзов — ни руководство, ни правительство не должны вмешиваться во внутренние дела профсоюзов. В Конвенции МОТ № 98 четко указано, что такое вмешательство включает в себя финансовые взносы со стороны работодателей в профсоюзы. В это понятие не входит предоставление согласованных средств труда, таких как офисное помещение или телефон.

4. Право профсоюзов создавать федерации и конфедерации или вступать в них — данная свобода особенно важна в государствах, где в профсоюзы входят только работники одного горнодобывающего предприятия.

5. Невмешательство со стороны организаций, не являющихся профсоюзами — в некоторых странах существуют легальные организации трудящихся, не являющиеся профсоюзами; их наличие не должно подрывать положение профсоюзов или их представителей.

6. Право на ведение коллективных переговоров — коллективные переговоры могут проводиться исключительно между независимыми организациями, представляющими интересы работников, с одной стороны, и работодателями с другой стороны. «Независимая» означает обособленная от государственных органов или работодателей и не подверженная их влиянию.



## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 6.9** Компании соблюдают право работников на свободное объединение в ассоциации и не препятствуют и не противодействуют выбору работниками представителей трудового коллектива, созданию или вступлению по своему выбору в организации работников в соответствии с Конвенцией МОТ 1948 года о свободе ассоциаций и защите права на организацию (№ 87) и Конвенцией МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98).

### Значение

На работе работники имеют право свободно создавать собственные организации. Работникам, которые не желают вступать в такие организации, также обеспечивается защита их прав, и они не могут быть принуждены к вступлению в данные организации против своей воли.

Свобода объединения в ассоциации не означает, что компании должны объединять своих работников в организации или приглашать профсоюзы на рабочие места. Это означает только то, что работодатели не должны вмешиваться в решение работника о вступлении в ассоциацию или дискриминировать работников за их выбор.

Вмешательство — любое действие, направленное на содействие созданию организаций работников под контролем работодателей или организаций работодателей или на поддержку организаций работников финансовыми или иными средствами с целью поставить их под контроль работодателей либо их организаций. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров<sup>111</sup> предусматривает защиту от вмешательства. Защита от вмешательства работодателей распространяется на все этапы трудовых отношений: от приема на работу до увольнения.

111. МОТ, Конвенция 1949 года — Право на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98). Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:P12100_INSTRUMENT_ID:312243)>.

При приеме на работу компании должны убедиться, что их работники понимают свое право на создание организации, которое они могут реализовать без какого-либо вмешательства со стороны компании и без каких-либо негативных последствий или преследования. Для содействия этому компании вправе установить формальный порядок объективного взаимодействия с работниками по вопросам реализации их прав согласно соответствующему законодательству и любым действующим коллективным договорам, включая право работников свободно вступать в профсоюзы или создавать таковые. Важно не поддерживать какой-либо конкретный профсоюз или ассоциацию работников, а также не заставлять работников вступать в них или выходить из них.

Компании также не должны каким-либо образом вмешиваться в избирательный процесс или препятствовать избранию представителей профсоюзов.

Представители работников должны иметь доступ к средствам, необходимым для выполнения своих функций на рабочем месте. К этому относится доступ к выделенным нерабочим зонам во время проведения работ по организации общения с работниками.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, обеспечивающую соблюдение прав работников на свободное объединение в ассоциации.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему для обеспечения реализации прав работников на свободное объединение в ассоциации, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему для обеспечения реализации прав работников на свободное объединение в ассоциации, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет системы для обеспечения реализации прав работников на свободное объединение в ассоциации.

- 
- > **Положение 6.10** Компании не дискриминируют и не преследуют работников, которые вступают или хотят вступить в организации работников.
- 

### Значение

Компании не должны отговаривать работников от создания организаций или вступления в них, а также дискриминировать или преследовать работников, которые пытаются создать такие организации или вступить в них. Конвенция МОТ № 98 предусматривает защиту профсоюзов от дискриминации. Антипрофсоюзная дискриминация включает любые действия, которые ставят занятость работника в зависимость от выхода из состава профсоюза либо отказа от вступления в профсоюз. Например, отказ в приеме на работу бывших членов или руководителей организаций работников со стороны других компаний (по причинам, не связанным с квалификацией или производительностью труда) квалифицируется в качестве *дискриминации* (см. [Положению 6.13 «Недопущение дискриминации»](#)).



Другие формы дискриминации или преследования могут включать любые действия, которые вызывают:

- > увольнение или причинение вреда работнику на основании членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности;
- > понижение в должности или перевод работников на другую работу;
- > аутсорсинг или перераспределение работ между другими объектами в ответ на профсоюзную деятельность;
- > использование краткосрочных договоров для подрыва организационной работы работника.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему недопущения дискриминации и (или) преследования работников, которые участвуют или стремятся принять участие в организациях работников.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему недопущения дискриминации и (или) преследования работников, которые участвуют или стремятся принять участие в организациях работников, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему недопущения дискриминации и (или) преследования работников, которые участвуют или стремятся принять участие в организациях работников, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет системы недопущения дискриминации и (или) преследования работников, которые участвуют или стремятся принять участие в организациях работников.

- 
- > **Положение 6.11** Компании уважают и соблюдают право работников на ведение коллективных переговоров в соответствии с Конвенцией МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98) и придерживаются условий коллективных договоров при наличии таковых. Компании взаимодействуют с представителями трудового коллектива и организациями работников и своевременно предоставляют им информацию, необходимую для проведения конструктивных переговоров.
- 

### Значение

Право на организацию и создание организаций является обязательной предпосылкой для проведения разумных коллективных переговоров и обеспечения социального диалога. *Коллективные переговоры*— добровольный процесс, который происходит между представителями работников и представителями работодателей. Обычно предметом таких переговоров является согласование условий занятости, таких как заработная плата, продолжительность рабочего времени, условия труда, механизмы рассмотрения жалоб, а также права и обязанности как работников, так и работодателей.





Предусмотрены следующие принципы проведения переговоров:

- > Компании должны вести переговоры и заключать договоренности добросовестно, что подразумевает готовность обсуждать, идти на компромисс и достигать взаимоголасованного решения.
- > Компаниям необходимо взаимодействовать с представителями трудового коллектива и организациями работников и своевременно предоставлять им информацию, необходимую для проведения конструктивных переговоров. Понятие «своевременно» будет варьироваться в зависимости от обсуждаемых вопросов. Представители компании и работников должны согласовать сроки получения информации, которая имеет решающее значение для проведения любых переговоров.
- > Работа по достижению договоренности в разумные сроки должна вестись добросовестно.

Взаимоприемлемый результат коллективных переговоров называется «коллективным договором». Все коллективные договоры должны соответствовать действующему законодательству. Компании должны быть осведомлены о своих правовых обязанностях в этом отношении. После заключения коллективного договора, будь то на уровне компании, отрасли или страны, обязательством компании является его исполнение.

Если компания уже является стороной коллективного договора, заключенного с организацией работников, ей необходимо соблюдать условия договора.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, обеспечивающую соблюдение прав работников на ведение коллективных переговоров.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему для обеспечения реализации прав работников на ведение коллективных переговоров, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему для обеспечения реализации прав работников на ведение коллективных переговоров, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы для обеспечения реализации прав работников на ведение коллективных переговоров.

- 
- > **Положение 6.12** Компании, ведущие свою деятельность в странах, в которых право на свободное вступление в ассоциации и ведение коллективных переговоров ограничено на законодательном уровне, предпринимают альтернативные меры по предоставлению своим работникам возможности создавать независимые свободные ассоциации и вести переговоры.
- 



## Значение

В ряде стран или в определенных отраслях свобода объединения в ассоциации и (или) ведения коллективных переговоров существенно ограничена законом. Это ограничение может осуществляться несколькими способами:

- > В некоторых странах деятельность профсоюзов полностью запрещена. Например, в большинстве стран Персидского залива (Бахрейн, Оман, Катар, Саудовская Аравия, Объединенные Арабские Эмираты) профсоюзы полностью запрещены.
- > В некоторых странах организации работников могут существовать, но находятся под контролем или зависят от одобрения государства. Например, в Китае и Вьетнаме профсоюзы контролируются государством и не являются независимыми.

В некоторых случаях отдельные категории работников (например, трудовые мигранты) или работники определенных секторов, например, особых экспортных зон, лишены права на свободное объединение в ассоциации и ведение коллективных переговоров. В любой из данных ситуаций, когда право на свободное объединение в ассоциации и ведение коллективных переговоров ограничено, компании должны уважительно относиться к праву работников на объединение в ассоциации и способствовать использованию законных альтернативных способов объединения работников в ассоциации. Методы использования альтернативных механизмов включают, помимо прочего, признание комитетов работников и предоставление работникам возможности выбирать собственных представителей для ведения диалога и переговоров с работодателем по вопросам условий занятости таким образом, чтобы это не противоречило национальному законодательству.

Компаниям следует рассмотреть порядок взаимодействия со свободно избранными представителями трудового коллектива в рамках внутренних комитетов, занимающихся такими вопросами, как здоровье и безопасность, профилактика домогательства или обеспечение трудовых мигрантов жильем. Компании не должны принуждать работников ко вступлению в контролируемую ими организацию вместо организации, созданной и контролируемой самими работниками.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

В условиях ограничения национальным законодательством возможности создания организаций работников компания разработала и внедрила систему оказания работникам поддержки в выработке альтернативных способов создания независимой свободной ассоциации работников и ведения коллективных переговоров.

### В основном соответствует:

В условиях ограничения национальным законодательством возможности создания организаций работников компания разработала и внедрила систему оказания работникам поддержки в выработке альтернативных способов создания независимой свободной ассоциации работников и ведения коллективных переговоров, но в ходе реализации отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

В условиях ограничения национальным законодательством возможности создания организаций работников компания:

- > разработала систему оказания работникам поддержки в выработке альтернативных способов создания независимой свободной ассоциации работников и ведения коллективных переговоров, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.



### Не соответствует:

В условиях ограничения национальным законодательством возможности создания организаций работников в компании нет системы оказания работникам поддержки в выработке альтернативных способов создания независимой свободной ассоциации работников и ведения коллективных переговоров.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям о свободном объединении в ассоциации и ведении коллективных переговоров оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с работниками компании, руководством и представителями профсоюзов на уровне компании, региона или страны, если применимо.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.9		✓	✓	✓		✓
6.10		✓	✓	✓		✓
6.11		✓	✓	✓		✓
6.12		✓	✓	✓		✓

### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, обеспечивающие приверженность практике, соответствующей Конвенциям МОТ № 87 и № 98;
- > в случаях, когда право на свободное объединение в ассоциации и ведение коллективных переговоров ограничено законодательством — документальное оформление соответствующих законов и нормативно-правовых актов, ограничивающих свободу объединения в ассоциации и ведения коллективных переговоров;
- > политика, которая позволяет работникам разрабатывать альтернативные механизмы для обращения с жалобами и защиты своих прав в сфере условий труда и занятости;
- > доказательства того, что компания информирует работников о возможности вступить в организацию работников по своему усмотрению без каких-либо негативных последствий или преследования;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > протоколы встреч с представителями работников и иными соответствующими заинтересованными сторонами;
- > протоколы проведения выборов в состав профсоюзов;
- > существование действующих организаций работников или альтернативного механизма;
- > наличие действующего коллективного договора;
- > действующий механизм подачи и рассмотрения жалоб работников.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании в области свободного объединения в ассоциации и ведения коллективных переговоров, а также местонахождение официальной печатной или электронной копии политики;
- > право работников на свободное объединение в ассоциации и ведение коллективных переговоров и порядок обеспечения его осуществления компанией;
- > порядок обеспечения компанией возможности свободного избрания представителей работниками;
- > порядок ведения компанией переговоров с организациями работников;
- > порядок недопущения компанией дискриминации или санкций в отношении работников, участвующих в организации работников или представляющих ее интересы;
- > порядок обучения работников политике обеспечения компанией права на свободное объединение в ассоциации;
- > хорошую осведомленность о действующем коллективном договоре компании (при наличии такового);
- > соответствующие законы, ограничивающие свободу объединения в ассоциации, и политику компании, направленную на поддержку возможности работников выработать альтернативные способы независимого свободного объединения в ассоциации и ведения переговоров.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике компании в области свободного объединения в ассоциации и ведения коллективных переговоров, а также местонахождение официальной печатной или электронной копии политики;
- > вид пройденного ими обучения на знание политики и соответствующих регламентов компании в области свободного вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров;
- > места и порядок подачи заявления или обращения о предполагаемых фактах нарушения их права на свободу объединений;
- > что они не подвергаются дискриминации или несправедливым условиям труда из-за своей связи с организацией работников;
- > что они не принуждаются ко вступлению в контролируемую компанией организацию вместо организации, созданной и контролируемой самими работниками;
- > в случаях, когда свобода объединений и коллективных переговоров ограничена законом, — возможность участия в законных альтернативных способах объединения.

Представители профсоюзов или организаций работников в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > что компания не ограничивает возможность и не препятствует работе трудового коллектива по созданию организации или ведению коллективных переговоров.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> Компании должны быть осведомлены о правовых требованиях, касающихся свободы вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров.
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем обеспечения прав работников на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .



---

**2.3–2.8:** При проведении оценок социальных рисков и рисков нарушения права человека и последствий их возникновения компании должны проводить оценку риска нарушения прав работников на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров.

---

**5. Права человека 5.1 и 5.2:** При проведении комплексных проверок соблюдения прав человека компании должны проводить оценку риска нарушения прав работников на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров.

---

**6. Трудовые права 6.1–6.4:** Компании должны заключать трудовые договоры надлежащим образом согласно Положениям 6.1-6.4 «Условия занятости».

---

**6.13:** При разработке политики недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей компании обеспечивают защиту работников от дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзам.

---

**6.26 и 6.27:** Компании должны предоставить своим работникам возможность сообщать о любых случаях нарушений прав на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров и фактах принудительного труда посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МОТ, Служба поддержки бизнеса по вопросам свободы объединений: вопросы и ответы (доступ [по ссылке](#)). Страница вопросов и ответов МОТ, посвященная свободе объединений в предпринимательстве.
- > МФК, Руководство к Стандарту деятельности 2 «Рабочий персонал и условия труда» (доступ [по ссылке](#)). Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > BetterWork, Руководство 4: Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров (2013 г.) (доступ [по ссылке](#)). Руководство по соблюдению Конвенции МОТ № 87 о свободе ассоциаций и защите права на организацию.
- > Инициатива по этике в сфере торговли (ETI), Свобода вступления в ассоциации в цепочках поставок компаний: Практическое руководство, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный документ ETI предоставляет собой практическое руководство, предназначенное для содействия компаниям в выявлении и понимании влияния их деятельности на основополагающие права на свободу вступления в ассоциации и ведение коллективных переговоров.
- > Sedex и Verité, Кодекс поставщика Sedex, Глава 1.3: Свобода вступления в ассоциации и ведения коллективных переговоров, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Кодекс предоставляет участникам и поставщикам Sedex по всему миру ценные рекомендации по улучшению трудовых норм, снижению вредного воздействия на окружающую среду и обеспечению этичности своей деятельности.



# Недопущение дискриминации (Положение 6.13)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Дискриминация в сфере труда и занятости может принимать различные формы и проявляться в любых условиях работы. Она способна влиять на доступ к занятости и приводить к различным видам обращения с работниками после их приема на работу с точки зрения их обязанностей, условий труда, возможностей обучения, продвижения по службе или гарантии сохранения рабочего места.

По сведениям МОТ,<sup>112</sup> миллионы женщин и мужчин во всем мире лишены возможности трудоустройства и обучения, получают низкую заработную плату или ограничиваются определенными профессиями исключительно на основании своего пола, цвета кожи, этнической принадлежности или религии, независимо от своих способностей и профессиональных навыков. Например, в ряде развитых стран работающие женщины по-прежнему зарабатывают на 20–25 % меньше, чем мужчины, выполняющие такой же или аналогичный труд, что показывает, насколько медленными темпами двигался прогресс в этом направлении в последние годы (см. [Положение 6.24 «Равное вознаграждение»](#)).

Практики дискриминации могут быть прямыми или косвенными. Прямая дискриминация возникает, когда явное различие, предпочтение или исключение делается по одному или нескольким признакам. Например, размещение объявления о вакансии «только для мужчин» будет квалифицироваться как факт прямой дискриминации.

Косвенная дискриминация относится к ситуациям, мерам или обычаям, которые кажутся нейтральными, но на самом деле оказывают неблагоприятное воздействие на лиц определенного круга. Со вторым типом дискриминации бороться труднее всего из-за его более скрытого характера. Домогательство (поведение, формирующее пугающую, враждебную или унижительную рабочую среду) также считается дискриминацией, если в его основе лежат признаки дискриминации (см. [Положению 6.14 «Дисциплинарные меры и домогательство»](#)). Работодателям бывает трудно выявить факты дискриминации на практике, особенно если она носит косвенный характер. Иногда правила, обычаи или отношения выглядят нейтральными, но на самом деле влекут исключения, домогательство или преференциальное обращение.

Свобода от дискриминации является одним из основополагающих прав человека и необходима для того, чтобы работники могли свободно выбирать работу, в полной мере раскрывать свой потенциал и получать экономические выгоды на основе своих заслуг.

Принципы недопущения дискриминации закреплены во Всеобщей декларации прав человека.<sup>113</sup>

Существует ряд конвенций МОТ, касающихся недопущения дискриминации и обеспечения равенства возможностей и обращения. К ним относятся, в частности:

> Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)<sup>114</sup> — данная основополагающая конвенция обязывает ратифицировавшие ее страны обеспечить применение ко всем работникам принципа равной оплаты труда мужчин и женщин за работу одинаковой ценности.

112. МОТ, *Международные трудовые нормы о равенстве возможностей и обращения*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-en/index.htm#P27\\_6412](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-en/index.htm#P27_6412)>.

113. ООН, *Всеобщая декларация прав человека, Статья 20*, 1948 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html)>.

114. МОТ, *Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)>.



> Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111)<sup>115</sup> — в данной основополагающей Конвенции дискриминация определена как «*всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий*». Конвенция также предусматривает возможность расширения списка запрещенных оснований дискриминации. Конвенция определяет дискриминацию применительно к доступу к образованию и профессиональному обучению, доступу к занятости и определенным родам занятий, а также условиям труда.

> Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156)<sup>116</sup> — данной конвенцией предусмотрено обязательство, позволяющее лицам с семейными обязанностями, которые трудоустроены или желают трудоустроиться, реализовать свое право на трудоустройство, не подвергаясь дискриминации и, по возможности, без возникновения противоречия между своей работой и семейными обязанностями.

> Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190)<sup>117</sup> — данная конвенция признает право каждого человека на трудоустройство, свободное от насилия и домогательств, включая *насилие и домогательства по признаку пола*.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 6.13** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям **Положений 2.1 и 2.2** настоящего Кодекса, по обеспечению равных возможностей для всех работников, а также обязуются принимать меры по недопущению дискриминации при приеме на работу, определении размера вознаграждения, дискриминации в отношении доступа к продвижению по службе или обучению, увольнения или выхода на пенсию, дискриминации на основе личностных качеств, не связанных с законными должностными требованиями, таких как пол, этническая принадлежность, религия, сексуальная ориентация, возраст или по любым иным условиям, которые могут привести к дискриминации в соответствии с Конвенцией МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100) и Конвенцией МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111).

### Значение

Дискриминация при приеме на работу определяется как любые различия, исключения или предпочтения при подборе персонала, приеме на работу, увольнении, с точки зрения условий труда или занятости, основанные на личных характеристиках, не связанных с неотъемлемыми требованиями к работе, которые сводят на нет или нарушают равенство возможностей или обращения в сфере труда или применительно к роду занятий.<sup>118</sup>

115. МОТ, Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)>.

116. МОТ, Конвенция 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C156:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156:NO)>.

117. МОТ, Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190). Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

118. МФК, Руководство к Стандарту деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 30.12.2020 г., <[https://www.ifo.org/wps/wcm/connect/9fc3aaef-14c3-4489-acf1-a1c43d7f86ec/GN\\_English\\_2012\\_Full-Documents\\_updated\\_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQmrEJ](https://www.ifo.org/wps/wcm/connect/9fc3aaef-14c3-4489-acf1-a1c43d7f86ec/GN_English_2012_Full-Documents_updated_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQmrEJ)>.



К неотъемлемым требованиям к работе относится подлинная профессиональная квалификация, необходимая для выполнения данной работы.

Законы многих стран запрещают дискриминацию по ряду признаков и обычно отражают основания для дискриминации, описанные в международных стандартах. Подробные обзорные сведения о возможных основаниях для дискриминации см. в разделе «Дополнительная информация».

Не всякое преференциальное отношение к выбранной группе сотрудников квалифицируется в качестве дискриминации. Местные законы могут устанавливать особые требования к содействию местному трудоустройству, повышению занятости недостаточно представленных групп в трудовом коллективе или в определенных сферах деятельности с целью искоренения имевшей место в прошлом дискриминации.

Для недопущения дискриминации на рабочих местах компании должны разработать и внедрить систему в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», в том числе выполнить следующие действия:

- > определение, внедрение и распространение политики (автономной либо в составе политики в области прав человека или иного соответствующего документа), в которой четко излагаются ценности и приверженность компании предотвращению всех форм дискриминации при приеме на работу, оплате труда, предоставлении возможностей обучения, продвижении по службе, увольнении или выходе на пенсию;
- > оценку рисков дискриминации;
- > определение и внедрение процедур, ролей и обязанностей, ресурсов и обучающих средств с целью реализации указанной выше политики.

Компании ведут постоянный мониторинг эффективности реализации системы и оценку потенциальной необходимости выполнения корректирующих действий. Данную систему необходимо довести до сведения всех заинтересованных сторон в структуре компании и за ее пределами.

Компании должны вести документальный учет, подтверждающий отсутствие фактов дискриминации при приеме на работу и в период работы. К методам учета относится документация о соискателях и о трудоустроенных гражданах, которая позволяет провести независимую проверку того, основаны ли решения о приеме на работу на предпочтении определенного пола, этнической принадлежности, расы, религии, сексуальной ориентации, возраста или иных признаков, способных повлечь дискриминацию.

Компаниям также следует принять и документально зафиксировать поддерживающие меры, направленные на обеспечение того, чтобы сведения о возможности трудоустройства размещались в рекламе или иным образом доводились до сведения любых идентифицируемых групп, которые в настоящее время недостаточно представлены в трудовом коллективе компании, в целях поощрения разнообразия и недопущения дискриминации.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему для обеспечения равных возможностей всех работников и принятия мер по недопущению дискриминации при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе, предоставлении возможностей обучения, увольнении или выходе на пенсию на основе личных характеристик, не связанных с неотъемлемыми требованиями к должностным обязанностям на рабочем месте.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему для обеспечения равных возможностей всех работников и принятия мер по недопущению дискриминации при приеме на работу, оплате труда, продвижении



по службе, предоставлении возможностей обучения, увольнении или выходе на пенсию на основе личных характеристик, не связанных с неотъемлемыми требованиями к должностным обязанностям на рабочем месте, но в ходе внедрения системы отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

**Частично соответствует:**

Компания:

- > разработала систему для обеспечения равных возможностей всех работников и принятия мер по недопущению дискриминации при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе, предоставлении возможностей обучения, увольнении или выходе на пенсию на основе личных характеристик, не связанных с неотъемлемыми требованиями к должностным обязанностям на рабочем месте, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

**Не соответствует:**

У компании нет системы обеспечения равных возможностей всех работников и принятия мер по недопущению дискриминации при приеме на работу, оплате труда, продвижении по службе, предоставлении возможностей обучения, увольнении или выходе на пенсию на основе личных характеристик, не связанных с неотъемлемыми требованиями к должностным обязанностям на рабочем месте.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положения о недопущении дискриминации оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.13	✓	✓	✓	✓		✓

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и регламенты в области недопущения дискриминации, соответствующие Конвенциям МОТ № 100 и № 111;
- > справочник для работников или коллективный договор;
- > политика в отношении кадровых ресурсов;
- > демографическая структура трудового коллектива;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > подтверждение ознакомления всех работников и подрядчиков с политикой и регламентами в области недопущения дискриминации;



- › процедуры подбора кадров, отбора новых работников, повышения и увольнения;
- › объявления о вакансиях;
- › процедуры информирования и проведения расследований;
- › отчеты о результатах проверок государственными органами;
- › действующий механизм подачи и рассмотрения жалоб работников.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о политике компании в области недопущения дискриминации, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- › меры, принимаемые компанией для недопущения и искоренения дискриминации на рабочих местах с точки зрения условий приема на работу, продолжения работы, оплаты труда, выполнения сверхурочной работы, возможностей обучения, профессионального роста и продвижения по службе, увольнения или выхода на пенсию;
- › порядок возможного выявления и сообщения компанией фактов о дискриминационных действиях, в том числе о соответствующих применимых санкциях;
- › порядок сообщения работниками сведений о случаях дискриминации;
- › порядок расследования компанией случаев дискриминации;
- › в обязанности и сферу ответственности каких работников организации входит реализация политики, соответствующих процедур и мер и надзор за их исполнением;
- › как проходит ознакомление работников с политикой и процедурами компании.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › базовую осведомленность о политике компании в области недопущения дискриминации, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- › вид пройденного ими обучения на знание политики компании в области недопущения дискриминации и соответствующих процедур;
- › места и порядок подачи заявления или обращения о дискриминации в их адрес;
- › что они не подвергаются дискриминации или не являются объектами дискриминационных практик.

Заинтересованные стороны в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › отсутствие практики дискриминации в компании в отношении отдельных лиц или групп.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- › отсутствие каких-либо видимых признаков дискриминации в компании.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Компании должны быть осведомлены о юридических требованиях к недопущению дискриминации.
2. Политика и система управления	2.1 и 2.2: При разработке систем обеспечения права работников на отсутствие дискриминации в их адрес компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u>

---

**2.3–2.8:** При проведении оценок социальных рисков и рисков нарушения права человека и последствий их возникновения компании должны проводить оценку риска дискриминации.

---

**5. Права человека 5.1 и 5.2:** При проведении комплексной проверки соблюдения прав человека компании должны проводить оценку риска дискриминации.

---

**6. Трудовые права 6.1–6.4:** Компании должны заключать трудовые договоры с работниками надлежащим образом в соответствии с требованиями Положений 6.1-6.4 «Условия занятости».

---

**6.10:** При разработке политики недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей компании должны обеспечивать защиту работников от дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзам.

---

**6.24:** При установлении политики недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей компании должны обеспечивать равный размер оплаты за труд одинаковой ценности.

---

**6.26–6.27:** Компании должны предоставить своим работникам возможность сообщать о любых случаях дискриминации посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международная организация труда (МОТ), Служба поддержки бизнеса по вопросам дискриминации и равенства: вопросы и ответы (доступ [по ссылке](#)). Страница вопросов и ответов МОТ, посвященная недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей в предпринимательстве.
- > МФК, Руководство к Стандарту деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда. Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > Международная финансовая корпорация (МФК), Кодекс передовой практики: Недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей, 2006 г. (доступ [по ссылке](#)). В Кодексе передовой практики приведено множество примеров и тематических исследований, подтверждающих принятие современными компаниями положительных мер в сфере обеспечения равных возможностей.
- > BetterWork, Руководство 2: Дискриминация, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство по соблюдению Конвенции МОТ № 100 и Рекомендации МОТ № 90 о равном вознаграждении, а также Конвенции МОТ № 111 и Рекомендации МОТ № 111 о недопущении дискриминации в области труда и занятости.
- > Sedex и Verité, Кодекс поставщика Sedex, Глава 1.8: Дискриминация, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Кодекс предоставляет участникам и поставщикам Sedex по всему миру ценные рекомендации по улучшению трудовых норм, снижению вредного воздействия на окружающую среду и обеспечению этичности своей деятельности.



# Дисциплинарные меры и домогательство (Положения 6.14–6.15)

## I. ВВЕДЕНИЕ

Дисциплинарное воздействие на рабочем месте следует рассматривать как способ исправления проблемного поведения или проблем с производительностью. Оно никогда не должно служить формой наказания для работника. К сожалению, меры дисциплинарного воздействия некоторых работодателей могут принимать крайние формы. Примерами недобросовестной практики могут служить: принуждение к выполнению отжиманий, бег кругами или длительное пребывание на солнце, избиение, нанесение ударов по голове, угрозы насилием, сексуальные или расовые домогательства, а также удержание заработной платы, отсутствие питания или отказ в оказании услуг.

Домогательства на работе могут иметь самые разные формы: от одного руководителя, кричащего на работника при посторонних, до группы работников, постоянно преследующих кого-либо по причинам пола, религиозных убеждений или этнической принадлежности. Более серьезные формы домогательства включают запугивание, угрозы, физическое или сексуальное насилие.<sup>119</sup>

### БЛОК 5: СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО\*

Факты сексуального домогательства на работе вызывают все большую обеспокоенность. Хотя мужчины и мальчики могут подвергаться сексуальному насилию и домогательствам, подавляющее большинство жертв — женщины и девочки.

МОТ определяет сексуальное домогательство как поведение по признаку пола, которое является нежелательным и оскорбительным для субъекта. Оно может принимать две формы:

- **Quid pro quo** (услуга за услугу), при которой получение льготы на работе, например, в виде повышения заработной платы, продвижения по службе или даже продолжения трудовых отношений, ставится в зависимость от согласия жертвы на интимную связь в той или иной форме.
- **Враждебная рабочая обстановка**, в которой домогательство создает условия, пугающие жертву или унижительные для нее.

Сексуальные домогательства на работе могут быть как физическими, так и психологическими. К ним относятся следующие варианты поведения:

- **Физические**: например, физическое и сексуальное насилие, прикосновения, нарушение личного пространства.
- **Вербальные**: например, комментарии и вопросы о внешности, образе жизни или сексуальной ориентации, оскорбительные телефонные звонки, неуместные «шутки».
- **Невербальные**: например, присвистывание, жесты сексуального характера, демонстрация материалов сексуального характера.

\* МОТ, *Сексуальное домогательство в рабочих условиях: Информационный бюллетень. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)>*.

119. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC). Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD\\_RJC\\_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf)>.



*Насилие и домогательство* на работе все еще широко распространено и присутствует во всех странах, независимо от отрасли, рода занятий и условий труда.

В 2019 году МОТ приняла Конвенцию № 190 и Рекомендацию № 206 об искоренении насилия и домогательств<sup>120</sup> — данными документами признается право каждого на трудоустройство, свободное от насилия и домогательств, включая насилие и домогательства по признаку пола.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 6.14** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по предотвращению и устранению домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочем месте.

### Значение

Для профилактики и недопущения случаев домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочем месте компании должны разработать и внедрить систему в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», в том числе выполнить следующие действия:

- > определение, внедрение и распространение политики (автономной либо в составе политики в области прав человека или иного соответствующего документа), в которой четко излагаются ценности и приверженность компании предотвращению любого типа домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочем месте;
- > оценку рисков домогательства;
- > определение и внедрение процедур, ролей и обязанностей, ресурсов и обучающих средств с целью реализации указанной выше политики.

В политике и процедурах компании должны быть определены понятие термина «домогательство» и методы борьбы с ним, в том числе с возможными случаями домогательства вне работы. Определение понятия «домогательство» должно включать *запугивание* — постоянное и преднамеренное злоупотребление властью в отношениях посредством повторяющегося вербального, физического и (или) социального поведения, цель которого — причинить физический, социальный и (или) психологический вред.

Случаи домогательства за пределами работы, предусмотренные политикой и процедурами, должны включать деловые командировки или общественные мероприятия (например, вечеринки после работы) и общение между коллегами, не связанное с работой (обмен сообщениями и фотографиями).

Компании должны провести обучение работников и руководителей с целью обеспечения понимания, что представляет собой домогательство, как сообщать о нем и почему оно недопустимо. Компании должны обеспечить надлежащее рассмотрение сообщений о случаях домогательства, а также необходимости принятия дополнительных мер защиты в отношении уязвимых категорий работников (см. Положений 6.26–6.27 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»).

120. МОТ, Конвенция 2019 года об искоренении насилия и домогательств (№ 190). Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему профилактики и борьбы со случаями домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочих местах.

### В основном соответствует:

Компания разработала и внедрила систему профилактики и борьбы со случаями домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочих местах, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила систему профилактики и борьбы со случаями домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочих местах, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы профилактики и борьбы со случаями домогательства, запугивания и (или) эксплуатации на рабочих местах.

- 
- > **Положение 6.15** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по недопущению в отношении работников любых угроз или форм телесного наказания, грубого или унижающего достоинство обращения, сексуального или физического домогательства, психологического и физического насилия и словесного оскорбления, принуждения или запугивания и применения денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер.
- 

## Значение

Дисциплинарные меры — установленный способ решения вопросов дисциплинарного характера. Они призваны обеспечивать соблюдение корпоративных норм поведения и производительности на работе. Они также обеспечивают справедливый и гуманный метод обращения с работниками, которые не соблюдают данные нормы.

Чтобы гарантировать, что работники не подвергаются какой-либо форме или угрозе телесного наказания, жестокому или унижающему достоинство обращению, сексуальным домогательствам или физическому притеснению, психическим, физическим или словесным оскорблениям, принуждению, запугиванию или денежным штрафам в качестве дисциплинарных мер, компании должны разработать и внедрить систему в соответствии с требованиями Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», включая:

- > Определение, внедрение и распространение политики (автономной либо в составе политики в области прав человека или иного соответствующего документа), в которой четко излагаются ценности и приверженность компании предотвращению любого вида телесных наказаний, жестокого или унижающего достоинство обращения, сексуальных домогательств или физического притеснения, психических, физических или словесных оскорблений, принуждения, запугивания или денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер.
- > Оценку рисков подобной практики. Риски применения ненадлежащих дисциплинарных мер могут быть повышены или более очевидны в определенных странах, отраслях или для определенных должностей (например, обеспечение безопасности).



> Определение и внедрение процедур, ролей и обязанностей, ресурсов и обучающих средств с целью реализации указанной выше политики. Руководители и подрядчики, к примеру, из состава подразделений безопасности, должны быть обучены порядку правильного решения любых дисциплинарных вопросов.

Компании должны применять дисциплинарные меры, если и когда это необходимо, последовательно и объективно в отношении всех работников. Данные меры не должны использоваться для унижения или запугивания работников. Применяемые дисциплинарные меры не должны включать:

- > любые удержания из заработной платы, включая денежные штрафы (см. Положению 6.8 «Принудительный труд» и Положение 6.21 «Вознаграждение»);
- > преследование за подачу обращения или жалобы (см. Положений 6.26–6.27 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»);
- > принудительные работы как наказание (см. Положению 6.8 «Принудительный труд»).

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему по недопущению в отношении работников любых угроз или форм телесного наказания, грубого или унижающего достоинство обращения, сексуального или физического домогательства, психологического и физического насилия и словесного оскорбления, принуждения или запугивания и применения денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему по недопущению в отношении работников любых угроз или форм телесного наказания, грубого или унижающего достоинство обращения, сексуального или физического домогательства, психологического и физического насилия и словесного оскорбления, принуждения или запугивания и применения денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему по недопущению в отношении работников любых угроз или форм телесного наказания, грубого или унижающего достоинство обращения, сексуального или физического домогательства, психологического и физического насилия и словесного оскорбления, принуждения или запугивания и применения денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет системы по недопущению в отношении работников любых угроз или форм телесного наказания, грубого или унижающего достоинство обращения, сексуального или физического домогательства, психологического и физического насилия и словесного оскорбления, принуждения или запугивания и применения денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер.





- > вид пройденного ими обучения на знание политики компании в области недопущения домогательства и дисциплинарных мер, а также соответствующих процедур;
- > места и порядок подачи заявления или обращения о фактах домогательства или насилия в их отношении;
- > что они не подвергаются домогательству или насилию.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > отсутствие каких-либо видимых признаков домогательства или неприемлемых дисциплинарных мер в компании.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> Компании должны быть осведомлены о правовых требованиях, касающихся дисциплинарных мер и недопущения домогательства.
<b>2. Политика и система управления</b>	<p><b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем обеспечения права работников не подвергаться домогательствам компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u>.</p> <p><b>2.3–2.8:</b> При проведении оценок социальных рисков и рисков нарушения права человека и последствий их возникновения компании должны проводить оценку риска домогательств.</p>
<b>5. Права человека</b>	<b>5.1 и 5.2:</b> При проведении комплексной проверки соблюдения прав человека компании должны проводить оценку риска домогательств.
<b>6. Трудовые права</b>	<p><b>6.1–6.4:</b> Компании должны заключать трудовые договоры с работниками надлежащим образом в соответствии с требованиями <u>Положений 6.1-6.4 «Условия занятости»</u>.</p> <p><b>6.8:</b> При установлении политики в области недопущения принудительного труда компании должны гарантировать, что в качестве дисциплинарных наказаний не используется принудительный труд.</p> <p><b>6.13:</b> При разработке политики недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей компании обеспечивают защиту работников от домогательств по причине дискриминации.</p> <p><b>6.21:</b> При установлении дисциплинарных процедур компании обеспечивают недопустимость удержания из заработной платы денежных штрафов в качестве дисциплинарных мер.</p> <p><b>6.26–6.27:</b> Компании должны предоставить своим работникам возможность сообщать о любых случаях домогательства и насилия посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.</p>



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международная организация труда (МОТ), Служба поддержки бизнеса по вопросам дискриминации и равенства: вопросы и ответы (доступ [по ссылке](#)). Страница вопросов и ответов МОТ, посвященная недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей в предпринимательстве.
- > МФК, *Руководство к Стандарту деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда* (доступ [по ссылке](#)). Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > Международный учебный центр МОТ, *Гендерное насилие в глобальных цепочках поставок: Средства поддержки*, 2016 г. (доступ [по ссылке](#)). Практические стратегии, направленные на содействие внедрению законодательства, а также на выработку новых подходов к решению проблемы гендерного насилия на работе.
- > Международная финансовая корпорация (МФК), *Кодекс передовой практики: Недопущение дискриминации и предоставление равных возможностей*, 2006 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном Кодексе передовой практики приведены примеры и тематические исследования, подтверждающие принятие современными компаниями положительных мер в сфере обеспечения равных возможностей.
- > Sedex и Verité, *Кодекс поставщика Sedex, Глава 1.10: Дисциплина и механизм подачи и рассмотрения жалоб* (доступ [по ссылке](#)). Кодекс предоставляет участникам и поставщикам Sedex по всему миру ценные рекомендации по улучшению трудовых норм, снижению вредного воздействия на окружающую среду и обеспечению этичности своей деятельности.





# Рабочее время (Положения 6.16–6.20)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Регулирование продолжительности рабочего времени — одна из старейших проблем трудового права. Еще в начале 19 века было признано, что сверхурочная работа представляет опасность для здоровья рабочих и их семей во всех видах деятельности. В частности, в горнодобывающей отрасли длительный рабочий день является распространенной проблемой из-за сочетания удаленности объектов горнодобывающих предприятий, использования рабочей силы из числа мигрантов или иностранных граждан и выплаты премиальных компенсаций за работу в течение продолжительных смен.

Первой Конвенцией МОТ — Конвенцией 1919 года о рабочем времени (№ 1)<sup>121</sup> — установлена ограниченная продолжительность рабочего дня, а также предусмотрена организация работникам адекватных периодов отдыха. Сегодня стандарты МОТ, касающиеся рабочего времени, обеспечивают основу для установления регламентированной продолжительности рабочего дня, ежедневных и еженедельных периодов отдыха и ежегодных праздников. Нормы работы на условиях неполного рабочего дня становятся все более важными средствами решения таких вопросов, как создание рабочих мест и поощрение равенства между мужчинами и женщинами.

Существует ряд конвенций МОТ, касающихся продолжительности рабочего дня. См. нижеприведенную таблицу.<sup>122</sup>

Конвенция МОТ	Год	Международный стандарт для работников
Конвенция МОТ № 1 о рабочем времени (на промышленных предприятиях)		Максимальная продолжительность рабочего времени — 8 часов в день и 48 часов в неделю.
Конвенция МОТ № 30 о рабочем времени (в торговле и в учреждениях)	1930	Максимальная продолжительность рабочего времени — 8 часов в день и 48 часов в неделю.
Рекомендация МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени	1962	Максимальное рабочее время в неделю — 40 часов. Принцип, распространенный в странах с высоким уровнем дохода.
Конвенция МОТ № 14 о еженедельном отдыхе (на промышленных предприятиях)	1921	Еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 24 часов. Допускается установление работодателями других условий труда путем проведения консультаций с профсоюзами либо другими представителями работников.

121. МОТ, Конвенция 1919 года о рабочем времени (№ 1). Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.

122. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC). Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD\\_RJC\\_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf](https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/SD_RJC_COP-guidance-V1.3-December-2020.pdf)>.

Конвенция МОТ № 106 о еженедельном отдыхе (в торговле и учреждениях)	1957	Еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 24 часов. Допускается установление работодателями других условий труда путем проведения консультаций с профсоюзами либо другими представителями работников.
Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)	1970	Не менее 3 недель гарантированного ежегодного отпуска.
Конвенция МОТ № 183 об охране материнства	2000	Предоставление женщинам декретного отпуска после родов. Время в течение дня для грудного вскармливания для женщин, вернувшихся на работу после декретного отпуска.



## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 6.16** Компании устанавливают обычную продолжительность рабочего дня в соответствии с действующим законодательством. В случае отсутствия конкретных законов и нормативных актов рабочее время не может на регулярной основе превышать 48 часов в неделю в соответствии с Конвенцией МОТ 1919 года о рабочем времени (на промышленных предприятиях) (№ 1).

### Значение

В большинстве стран национальные законы и нормативно-правовые акты устанавливают стандарты максимального количества рабочих часов для различных отраслей, включая горнодобывающую промышленность. Национальные законы устанавливают ограниченное количество стандартных часов, которые работник может отработать каждую неделю, при этом точные ограничения могут варьироваться в зависимости от страны.

Компании должны выявлять и знать все национальные законы о рабочем времени, периодах отдыха и отпусках в стране осуществления своей деятельности, а также любые конкретные нормативно-правовые акты в своей отрасли (см. Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»).

В отсутствие таких национальных законов компании должны следовать международным стандартам. В соответствии с Конвенцией МОТ 1919 года о рабочем времени (№ 1)<sup>123</sup> продолжительность нормальной рабочей недели ограничивается 48 часами, представляющими собой количество часов несверхурочной работы работника в неделю. В соответствии с национальным или местным законодательством или коллективным договором ограничение может составлять менее 48 часов в неделю. Конвенция допускает некоторые отклонения от максимально допустимого рабочего времени в определенных обстоятельствах.

123. МОТ, Конвенция 1919 года о рабочем времени (№ 1). Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.

Если существующие национальные законы и коллективные договоры отличаются от ограничений, описанных выше, компания должна соблюдать более строгие из данных ограничений. Таким образом:

- > если законодательство страны устанавливает ограничение, превышающее 48 часов в неделю, компании должны соблюдать указанные выше ограничения;
- > если установлено ограничение менее 48 часов, компании должны соблюдать местное законодательство / коллективные договоры.

В то же время на горнодобывающие предприятия, которые работают по расписанию нарядов или вахтовым методом, а также в чрезвычайных ситуациях могут распространяться исключения в части максимального рабочего времени в неделю и норм еженедельного отдыха. Компании должны соблюдать действующие законы и коллективные договоры в отношении этих исключений (см. [Положение 6.20 «Исключения в отношении рабочего времени»](#)).

Компании также должны знать об особых требованиях к продолжительности рабочего дня определенных категорий работников, таких как работники возрастом менее 18 лет и беременные работницы, чтобы гарантировать, что данные работники не будут подвергаться риску *сверхурочной работы* или работы в периоды времени, когда они по закону не могут работать. Например, во многих странах таким категориям работников в силу закона не разрешается работать в ночное время.

Возможно возникновение необходимости привлечения работника к выполнению работы с превышением стандартной рабочей недели. Такие рабочие часы считаются сверхурочными. В соответствии с международными стандартами максимальная продолжительность рабочего времени (нормальные рабочие часы и сверхурочные часы) составляет 60 часов в неделю. В разных странах в зависимости от местного законодательства и коллективных договоров могут применяться другие стандарты. В любом случае сверхурочная работа должна выполняться на добровольной основе.

Компаниям следует разработать систему учета рабочего времени, такую как таблицы учета рабочего времени или иной вид учета рабочего времени всех работников. Система должна быть разработана таким образом, чтобы компания могла точно отслеживать все часы работы и гарантировать, что установленные ограничения не превышаются в течение заданного периода времени (см. [Положение 6.4 «Ведение личных дел»](#)).

Компании ведут постоянный мониторинг эффективности реализации системы учета рабочего времени и оценку потенциальной необходимости выполнения корректирующих действий по сокращению чрезмерной продолжительности рабочего дня. Например, компаниям следует спланировать возможность сокращения сверхурочного времени работы путем корректировки мощности и сроков или привлечения временного персонала в сезон пиковой загруженности.

Компании должны проводить обучение управленческого персонала, отвечающего за контроль и учет рабочего времени. Кроме того, все работники должны быть информированы о своих правах в области продолжительности рабочего времени и установленных ограничений, добровольной сверхурочной работы и системы учета рабочего времени компании, в том числе о порядке сообщения об ошибках в учете рабочем времени, в случае необходимости.

Компании должны вести постоянный мониторинг эффективности реализации системы и оценку потенциальной необходимости выполнения корректирующих действий. Данную систему необходимо довести до сведения всех заинтересованных сторон в структуре компании и за ее пределами.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, позволяющую обеспечить соответствие обычной продолжительности рабочего дня работников установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила нормальную продолжительность рабочего дня в пределах сорока восьми часов в неделю.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему, позволяющую обеспечить соответствие обычной продолжительности рабочего дня работников установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила нормальную продолжительность рабочего дня в пределах сорока восьми часов в неделю, но в ходе внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему, позволяющую обеспечить соответствие обычной продолжительности рабочего дня работников установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила нормальную продолжительность рабочего дня в пределах сорока восьми часов в неделю, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено;
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы, позволяющей обеспечить соответствие обычной продолжительности рабочего дня работников установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, устанавливающей нормальную продолжительность рабочего дня в пределах сорока восьми часов в неделю.

- 
- > **Положение 6.17** Компании гарантируют, что работа в сверхурочное время ведется на добровольной основе и что сумма нормальных рабочих и сверхурочных часов не будет превышать 60 часов в неделю или максимума, разрешенного федеральным или местным законодательством, в зависимости от того, что окажется меньше. Исключения допускаются в соответствии с **Положение 6.20** настоящего Кодекса.
- 

## Значение

Возможно возникновение необходимости привлечения работника к выполнению работы с превышением стандартной рабочей недели. Такие рабочие часы считаются сверхурочными. В соответствии с международными стандартами максимальная продолжительность рабочего времени (нормальные рабочие часы и сверхурочные часы) составляет 60 часов в неделю. В разных странах в зависимости от местного законодательства и коллективных договоров могут применяться другие стандарты.

Если существующие национальные законы и коллективные договоры отличаются от вышеописанных ограничений совокупной продолжительности рабочего дня 60 часов в неделю, компания должна соблюдать более строгие из данных ограничений. Таким образом:

- > если законодательством страны установлено суммарное ограничение продолжительности обычного и сверхурочного труда, превышающее 60 часов в неделю, компании должны соблюдать указанные выше ограничения;



› если законодательством установлено суммарное ограничение продолжительности обычного и сверхурочного труда менее 60 часов в неделю, компании должны соблюдать местное законодательство / коллективные договоры.

Сверхурочная работа в любом случае должна выполняться на добровольной основе. Компании должны разработать политику (автономную или в составе других текущих политик), предусматривающую, что работники не обязаны работать сверхурочно и не будут подвергаться наказанию, преследованию или штрафам за отказ работать сверхурочно. Данная политика должна быть доведена до сведения всех работников.

Необходимая (или обязательная) сверхурочная работа может быть определена и согласована в трудовых договорах, если это разрешено законом или коллективными договорами. Подписывая договоры с такими условиями, работники добровольно соглашаются на выполнение обязательной сверхурочной работы (см. [Положению 6.8 «Принудительный труд»](#)).

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему, позволяющую обеспечить соответствие продолжительности выполняемой работниками сверхурочной работы установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила продолжительность сверхурочной работы в пределах двенадцати часов в неделю.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему, позволяющую обеспечить соответствие продолжительности выполняемой работниками сверхурочной работы установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила продолжительность сверхурочной работы в пределах двенадцати часов в неделю, но в ходе реализации отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала систему, позволяющую обеспечить соответствие продолжительности выполняемой работниками сверхурочной работы установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, установила продолжительность сверхурочной работы в пределах двенадцати часов в неделю, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- › ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

#### Не соответствует:

В компании нет системы, позволяющей обеспечить соответствие продолжительности выполняемой работниками сверхурочной работы установленным законом ограничениям или, в отсутствие законодательных ограничений, устанавливающей продолжительность сверхурочной работы в пределах двенадцати часов в неделю.

---

› **Положение 6.18** Компании предоставляют работникам все предусмотренные законом отпуска, включая отпуск по беременности и уходу за ребенком, отпуск по семейным обстоятельствам и ежегодный оплачиваемый отпуск. В случае отсутствия применимого законодательства ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с Конвенцией МОТ 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132).

---



## Значение

В рамках трудовых договоров и в соответствии с требованиями национального законодательства компании должны предоставлять сотрудникам все предусмотренные законом отпуска, такие как:

- > ежегодный оплачиваемый отпуск;
- > декретный отпуск для отца или матери по уходу за ребенком;
- > отпуск по семейным обстоятельствам.

Национальные законы многих стран предусматривают требования к обязательному отпуску, но точные права могут варьироваться в зависимости от страны.

В отсутствие национального законодательства компании должны следовать международным стандартам. Например, Конвенция МОТ 1970 года об оплачиваемых отпусках (№ 132) о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска или Конвенция МОТ 2000 года № 183 об охране материнства предусматривает право женщин на декретный отпуск после рождения ребенка.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему предоставления работникам всех обязательных отпусков.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему предоставления работникам всех обязательных отпусков, но в ходе внедрения системы отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему предоставления работникам всех обязательных отпусков, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы предоставления работникам обязательных отпусков.

- 
- > **Положение 6.19** Компании предоставляют всем работникам как минимум один выходной день в течение семи последовательных рабочих дней в соответствии с Конвенцией МОТ 1921 года о еженедельном отдыхе (на промышленных предприятиях) (№ 14). Исключения допускаются в соответствии с [Положение 6.20](#) настоящего Кодекса.
- 

## Значение

В рамках трудовых договоров и в соответствии с требованиями национального законодательства компании должны предоставлять работникам периоды отдыха, включая еженедельный отдых.





В соответствии со статьей 2 Конвенции МОТ 1930 года о рабочем времени (в торговле и в учреждениях) (№ 30)<sup>124</sup> под периодами отдыха понимаются периоды, в течение которых нанятые работники не находятся в распоряжении работодателя. Что касается еженедельного отдыха, всем работникам в течение семи дней должен быть предоставлен период отдыха продолжительностью не менее 24 часов подряд.<sup>125</sup>

Компании должны использовать собственную систему учета времени для контроля предоставления еженедельного отдыха, чтобы обеспечить предоставление всем работникам по крайней мере одного выходного дня в течение семи рабочих дней подряд (см. Положение 6.20 «Исключения в отношении рабочего времени»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему предоставления работникам еженедельного отдыха.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему предоставления работникам еженедельного отдыха, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему предоставления работникам еженедельного отдыха, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы предоставления работникам еженедельного отдыха.

- 
- > **Положение 6.20** Исключения в отношении нормальных рабочих и сверхурочных часов и предоставления выходных дней допускаются при наличии особых обстоятельств, таких как работа вахтовым методом и наличие федерального закона и добровольно заключенного коллективного договора, которые допускают более высокие лимиты и суммарный учет рабочего времени.
- 

## Значение

Исключения в отношении ограничения нормальных рабочих и сверхурочных часов и предоставления еженедельных выходных дней допускаются при наличии особых обстоятельств и актуальны для горнодобывающих предприятий, которые работают по расписанию нарядов или вахтовым методом, или в чрезвычайных обстоятельствах.

Согласно ожиданиям Bettercoal, компании могут применять такие исключения только при наличии следующих условий:

- > национальный закон, допускающий такие исключения;

124. МОТ, Конвенция 1930 года о рабочем времени (в торговле и в учреждениях) (№ 30), статья 2. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175)>.

125. МОТ, Конвенция 1921 года о еженедельном отдыхе (на промышленных предприятиях) (№ 14). Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C014:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO)>.



> действующий коллективный договор, заключенный на добровольных началах, который допускает изменения в продолжительности отдыха и рабочего дня (см. Положение 6.11 «Ведение коллективных переговоров»).

Компании должны обеспечить документальную фиксацию всех таких исключений в их политике учета рабочего времени и трудовых договорах и доведение их до сведения всех работников. Компании также должны подтвердить и иметь в наличии документальные доказательства, обосновывающие данные исключения.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания применяет в отношении количества нормальных и сверхурочных часов работы и предоставления выходных дней исключения, которые соответствуют специфике ее деятельности и допускаются национальным законодательством и добровольно заключенным коллективным договором.

#### В основном соответствует:

Компания разработала систему предоставления работникам еженедельного отдыха, но в ходе реализации отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

#### Частично соответствует:

Компания применяет в отношении количества нормальных и сверхурочных часов работы и предоставления выходных дней исключения, которые соответствуют специфике ее деятельности и допускаются национальным законодательством и добровольно заключенным коллективным договором, но данные исключения не доведены до сведения всех работников и (или) документально не отражены в системе учета рабочего времени.

#### Не соответствует:

Компания применяет в отношении количества нормальных и сверхурочных часов работы и предоставления выходных дней исключения, которые соответствуют специфике ее деятельности, но эти исключения не разрешены национальным законодательством и (или) отсутствует добровольно заключенный коллективный договор.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о продолжительности рабочего времени оценивается посредством наблюдений, анализа документов, а также проведения собеседований с работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.





- > порядок ознакомления работников с политикой и процедурами компании;
- > методику применения компанией исключений в отношении режима рабочего времени.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о действующих ограничениях, касающихся продолжительности рабочего дня, включая сверхурочную работу, а также о своем праве на выходные дни и ежегодный отпуск;
- > вид пройденного ими обучения политике компании в области продолжительности рабочего дня, сверхурочной работы и соответствующих процедур;
- > соответствие продолжительности рабочего времени, включая сверхурочную работу, установленным законом ограничениям;
- > добровольное выполнение сверхурочной работы и наличие у них права отказаться от сверхурочной работы, не опасаясь санкций;
- > осведомленность о принятых в компании процедурах подачи и рассмотрения жалоб.

Представители профсоюзов или организаций работников в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > что коллективный договор не был заключен по принуждению, под давлением или в результате запугивания.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором может отмечаться:

- > наличие соответствующей документации, относящейся к продолжительности рабочего дня, такой как график рабочего времени, в специально отведенных, хорошо заметных местах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>1. Деловая этика</b>	<b>1.1:</b> Компании должны быть осведомлены о юридических требованиях к продолжительности рабочего дня.
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем, позволяющих обеспечить соблюдение ограничений продолжительности рабочего дня, компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>6. Трудовые права</b>	<p><b>6.1–6.4:</b> Компании должны заключать трудовые договоры с работниками надлежащим образом в соответствии с требованиями <u>Положений 6.1-6.4 «Условия занятости»</u>.</p> <hr/> <p><b>6.8:</b> Устанавливая необходимость привлечения работников к сверхурочной работе, компании должны обеспечить отсутствие фактов принудительного труда.</p> <hr/> <p><b>6.11:</b> При установлении исключений в отношении ограничений продолжительности рабочего дня и еженедельного отдыха компании должны обеспечить добровольность ведения коллективных переговоров.</p> <hr/> <p><b>6.26 и 6.27:</b> Компании должны предоставить своим работникам возможность сообщать о любых случаях дискриминации посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.</p>



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МОТ, Служба поддержки бизнеса по вопросам продолжительности рабочего дня: вопросы и ответы (доступ [по ссылке](#)). Страница вопросов и ответов МОТ, посвященная вопросам продолжительности рабочего дня в предпринимательстве.
- > Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство 2 к Стандарту деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда. Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > BetterWork, Руководство 8: Рабочее время, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство к Конвенциям МОТ № 1 о рабочем времени (на промышленных предприятиях), № 14 о еженедельном отдыхе (на промышленных предприятиях), № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренная) и № 183 об охране материнства.
- > Sedex и Verité, Кодекс поставщика Sedex, Глава 1.7: Рабочее время, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Кодекс — полезный ресурс, который предоставляет участникам и поставщикам Sedex по всему миру ценные рекомендации по улучшению трудовых норм, снижению вредного воздействия на окружающую среду и обеспечению этичности своей деятельности.



# Вознаграждение (Положения 6.21–6.25)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Вознаграждение* — одно из важнейших условий работы, которое самым непосредственным и ощутимым образом влияет на повседневную жизнь работников. Хотя получение заработной платы имеет важное значение для обеспечения работников и их семей средствами к существованию, во многих странах доступ к адекватной и регулярной выплачиваемой заработной плате все еще не гарантирован.

В некоторых случаях работники могут не получить установленную заработную плату из-за банкротства компании. В других случаях работники получают значительную часть своей заработной платы в неденежной форме. В результате подобных ситуаций затронутые работники могут оказаться за чертой бедности. В некоторых случаях подобная практика может подвергнуть сотрудников риску вовлечения в долговую зависимость или принудительного труда.<sup>126</sup>

Право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение закреплено во Всеобщей декларации прав человека.<sup>127</sup> Сегодня стандарты МОТ в области оплаты труда обеспечивают основу для регулярной выплаты заработной платы, защиты заработной платы в случае неплатежеспособности работодателя и установления минимального уровня заработной платы. Данные вопросы описаны в таких Конвенциях МОТ, как:

> Конвенция 1949 года о защите заработной платы (№ 95)<sup>128</sup> — данная конвенция устанавливает требование регулярной выплаты заработной платы с использованием законного платежного средства; в случаях, когда частичная выплата заработной платы осуществляется в неденежной форме, размер данной части вознаграждения должен быть справедливым и разумным. В случае неплатежеспособности работодателя выплата заработной платы при распределении реализуемых активов является приоритетной.

> Конвенция 1928 года о создании процедуры установления минимальной заработной платы (№ 26)<sup>129</sup> — данная конвенция обязала подписавшие ее страны сформировать орган по установлению минимальной заработной платы, который должен «учитывать необходимость предоставления рабочим возможности поддерживать приемлемый уровень жизни».

> Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)<sup>130</sup> — данная конвенция требует формирования ратифицировавшими ее государствами имеющего силу закона механизма установления минимальной заработной платы, способного определять, периодически пересматривать и корректировать минимальные ставки заработной платы. В Конвенции указаны факторы, которые необходимо учитывать при расчете минимальной заработной платы.

> Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности работодателя (№ 173)<sup>131</sup> — данной конвенцией предусмотрена защита требований, касающихся выплаты заработной платы при неплатежеспособности и банкротстве.

126. МОТ, *Международные трудовые нормы в области оплаты труда*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/wages/lang-en/index.htm>>.

127. ООН, *Всеобщая декларация прав человека*: Статья 23.3, 1984 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html](http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html)>.

128. МОТ, *Конвенция МОТ 1949 года о защите заработной платы (№ 95)*, 1949 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C095:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C095:NO)>.

129. МОТ, *Конвенция МОТ 1928 года о создании процедуры установления минимальной заработной платы (№ 26)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)>.

130. МОТ, *Конвенция 1970 года об установлении минимальной заработной платы (№ 131)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C131:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131:NO)>.

131. МОТ, *Конвенция 1992 года о защите требований трудящихся (№ 173)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C173:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173:NO)>.



› Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)<sup>132</sup> — данная конвенция устанавливает принцип равной оплаты труда мужчин и женщин за работу одинаковой ценности.



## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

› **Положение 6.21** Компании выплачивают работникам заработную плату, равную или превышающую допустимую минимальную заработную плату в соответствии с законодательством, или заработную плату, определенную в коллективных договорах о заработной плате или действующем отраслевом стандарте, в зависимости от того, какая заработная плата окажется выше.

### Значение

Более чем в 90 процентах стран действуют законы, устанавливающие стандарты минимальной заработной платы на национальном уровне, на уровне региона или для секторов и конкретных должностей. Заработная плата также может быть напрямую согласована посредством коллективных договоров между работодателями и работниками в лице независимых профсоюзов или иных представителей работников (см. [Положение 6.11 «Ведение коллективных переговоров»](#)).

Под *минимальным размером оплаты труда (МРОТ)* понимается минимальная сумма вознаграждения, которую работодатель может законно выплачивать наемным работникам за работу, выполненную в течение определенного периода, которая не может быть уменьшена коллективным или индивидуальным договором.<sup>133</sup> Она, как правило, устанавливается на почасовой, ежедневной или ежемесячной основе или может зависеть от производительности / эффективности труда. Заработная плата, рассчитываемая на основе ставки производительности / эффективности, не должна быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Компании должны определять и знать все национальные законы о заработной плате в стране осуществления своей деятельности, а также любые конкретные нормативно-правовые акты, распространяющиеся на их отрасль (см. [Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»](#)), и выплачивать надлежащее вознаграждение в соответствии с данными требованиями.

Соответствующая минимальная ставка заработной платы может варьироваться в зависимости от региона, вида деятельности, уровня квалификации и (или) категории работника, например, работники, принятые на работу с испытательным сроком, временные работники и стажеры:

- › стажеры — если в компании работают стажеры, она должна обеспечить им выплату, по меньшей мере, установленной законом минимальной заработной платы;
- › работники, занятые неполный рабочий день — таким работникам компания должна рассчитывать заработную плату пропорционально на основе ставок полной занятости;
- › работники, находящиеся на испытательном сроке или стажировке — в случаях, когда такая схема приема на работу разрешена законом, компания должна обеспечить им выплату не менее установленного законом минимума, применимого к соответствующей категории работы; любая пониженная заработная плата за данный период должна ограничиваться определенным сроком, который должен строго соблюдаться и информация о котором должна быть четко доведена до сведения работников.

132. МОТ, *Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (№ 100)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO)>.

133. МОТ, *Определение МРОТ*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang-en/index.htm)>.

Назначение минимального размера оплаты труда, который устанавливает минимальную сумму выплат, также следует отличать от назначения коллективных переговоров, которые могут использоваться для установления заработной платы выше существующего минимума.

Если минимальный размер оплаты труда не определен нормативно-правовой базой, компании должны определять минимальный размер оплаты труда своих работников на основе общепринятой отраслевой практики региона или страны осуществления деятельности — отраслевой заработной платы.

*Отраслевая заработная плата* — средняя ставка оплаты труда работников определенной профессии в определенном промышленном секторе (например, горнодобывающая промышленность) в пределах соответствующей географической области, такой как страна или провинция.

Компании должны разработать систему начисления заработной платы для документального учета заработной платы, выплачиваемой всем работникам. Система должна быть разработана таким образом, чтобы компания могла вести точный учет отработанного времени в часах, заработной платы, а также произведенных удержаний за заданный период времени (см. [Положение 6.4 «Ведение личных дел»](#)).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему выплаты работникам заработной платы, равной или превышающей допустимую минимальную заработную плату в соответствии с законодательством или заработную плату, определенную в коллективных договорах о заработной плате или действующем отраслевом стандарте, в зависимости от того, какая заработная плата окажется выше.

### В основном соответствует:

Компания разработала систему выплаты работникам заработной платы, равной или превышающей допустимую минимальную заработную плату в соответствии с законодательством или заработную плату, определенную в коллективных договорах о заработной плате или действующем отраслевом стандарте, в зависимости от того, какая заработная плата окажется выше, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему выплаты работникам заработной платы, равной или превышающей допустимую минимальную заработную плату в соответствии с законодательством или заработную плату, определенную в коллективных договорах о заработной плате или действующем отраслевом стандарте, в зависимости от того, какая заработная плата окажется выше, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено;
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы выплаты работникам заработной платы, равной или превышающей допустимую минимальную заработную плату в соответствии с законодательством или заработную плату, определенную в коллективных договорах о заработной плате или действующем отраслевом стандарте, в зависимости от того, какая заработная плата окажется выше.



---

> **Положение 6.22** Компании определяют размер прожиточного минимума в стране, в которой они ведут свою деятельность, совместно с заинтересованными сторонами, а также разрабатывают и при наличии возможности со временем реализуют план по выплате всем работникам зарплаты не ниже прожиточного минимума.

---

## Значение

*Прожиточный минимум* — вознаграждение, получаемое за стандартную рабочую неделю, достаточное для поддержания трудящимся достойного уровня своей жизни, а также жизни своей семьи. К компонентам достойного уровня жизни относятся: питание, питьевая вода, жилищные условия, образование, здравоохранение, транспорт, одежда и прочие первоочередные потребности, в том числе сбережения на случай непредвиденных ситуаций.<sup>134</sup>

В большинстве стран действуют законы, устанавливающие минимальный размер оплаты труда (см. [Положение 6.21 «Минимальный размер оплаты труда»](#)). В идеале минимальная заработная плата рассчитывается как «прожиточный минимум», способный покрыть минимальные потребности работника и его семьи с учетом сложившихся социально-экономических условий в стране. Но это не всегда так, особенно в странах с трудоемкой экономикой. Это может привести к пагубному циклу, когда работники берут на себя слишком много работы и работают сверхурочно, чтобы сводить концы с концами.

Прожиточный минимум может быть выше установленного законом минимального размера оплаты труда. Компании должны провести исследование прожиточного минимума в сотрудничестве с соответствующими заинтересованными сторонами и выявить имеющиеся источники информации о прожиточных минимумах, действующих в регионе.

Организации и инициативные проекты, такие как Калькулятор прожиточного минимума Массачусетского технологического института (MIT),<sup>135</sup> а также Всемирная коалиция по расчету прожиточного минимума (GLWC), стремятся предоставлять высококачественные и последовательные знания и данные об уровнях прожиточного минимума. GLWC утвердила общее определение понятия «прожиточный минимум».<sup>136</sup>

На основе результатов исследования прожиточного минимума компании должны разработать план обеспечения выплаты прожиточного минимума всем работникам с течением времени.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания провела исследование размера прожиточного минимума, разработала и по возможности внедрила план выплаты прожиточного минимума всем работникам с течением времени.

### В основном соответствует:

Компания провела исследование размера прожиточного минимума, разработала план выплаты прожиточного минимума всем работникам с течением времени, но внедрение плана не завершено.

---

134. Международная организация по социальной ответственности, *Руководство по социальной ответственности 8000: Международный стандарт*, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>>

135. Массачусетский технологический институт (MIT), *Калькулятор прожиточного минимума*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://livingwage.mit.edu>>.

136. Всемирная коалиция по расчету прожиточного минимума, *Определение прожиточного минимума*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>>.



### Частично соответствует:

Компания:

- > провела исследование размера прожиточного минимума, разработала план выплаты прожиточного минимума всем работникам с течением времени, но внедрение плана еще не начато; или
- > находится в процессе разработки данного плана, но разработка еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не провела исследование размера прожиточного минимума и (или) не разработала план выплаты прожиточного минимума всем работникам с течением времени.

- 
- > **Положение 6.23** Компании выплачивают заработную плату своим работникам своевременно и приемлемым способом.
- 

## Значение

Компании должны осуществлять выплаты работникам удобным для них способом и напрямую работнику, а не третьему лицу. Оплата может производиться:

- > банковским переводом средств на счет, контролируемый работником;
- > денежными средствами на руки;
- > чеком;
- > аналогичным способом.

Компании не должны предлагать векселя, купоны или товары вместо заработной платы, поскольку подобные методы могут вызвать задержки или вынудить работников покупать товары именно в магазине, принадлежащем компании, ограничивая их выбор и привязывая их к работодателю.

В определенных обстоятельствах Конвенция МОТ № 95<sup>137</sup> допускает возможность осуществления частичных выплат заработной платы в неденежном виде, особенно когда такая форма выплаты разрешена национальными законодательными требованиями или коллективным трудовым договором, является обычной, подходит лично работнику и производится в интересах работников и их семей, и размер таких выплат справедлив и обоснован.

В компаниях должны быть установлены четкие процедуры расчета, проверки и распределения заработной платы, а также четкий процесс проверки и исправления ошибок, допущенных при осуществлении выплат, с доведением информации об этих процедурах до сведения работников, чтобы они знали порядок действий в случае неправильного расчета заработной платы. Работники должны иметь возможность сообщать о любых неправильных платежах без опасения преследования (см. Положение 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»). Компании должны информировать работников о размере их заработной платы и о порядке ее расчета на понятном им языке. Обычно это делается путем предоставления расчетных листков, в которых четко указываются и объясняются ставки оплаты труда, а также выплаченные пособия или произведенные удержания. Допускаются только удержания, авансы и ссуды, разрешенные национальным законодательством, и, если таковые произведены или предоставлены, действия должны предприниматься исключительно с полного согласия работников и с их ведома. Запрещается применение дисциплинарных взысканий в виде удержаний из заработной платы.

Компании должны осуществлять выплаты работникам регулярно и своевременно. Частота выплат — например, еженедельно, раз в две недели или ежемесячно — подлежит заблаговременному установлению и должна соблюдаться.

137. МОТ, Конвенция МОТ 1949 года о защите заработной платы (№ 95), 1949 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C095:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C095:NO)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему своевременной выплаты заработной платы работникам разумно приемлемым для них способом.

### В основном соответствует:

Компания разработала и внедрила систему своевременной выплаты заработной платы работникам разумно приемлемым для них способом, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила систему своевременной выплаты заработной платы работникам разумно приемлемым для них способом, но внедрение системы еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы своевременной выплаты заработной платы работникам разумно приемлемым для них способом.

---

> **Положение 6.24** Компании выплачивают одинаковое вознаграждение за одинаковую работу.

---

## Значение

Дискриминация — широко распространенная проблема в сфере занятости, в том числе в связи с гендерными различиями в оплате труда. Принцип равного вознаграждения означает, что все работники имеют право на получение равного вознаграждения за равноценную работу.

Равноценная работа может означать одинаковую или схожую работу, а также работу, которая не является одинаковой, но имеет равную ценность. Это различие важно, поскольку работа женщин и мужчин может предусматривать разные типы квалификации, профессиональных навыков, обязанностей или условий труда, но при этом иметь одинаковую ценность и, следовательно, заслуживает равного вознаграждения.<sup>138</sup>

Равное вознаграждение относится ко всему спектру выплат и пособий, включая базовую заработную плату, выплаты, не связанные с заработной платой, премии и надбавки.

Компании должны гарантировать, что их система установления заработной платы основана на принципе равного вознаграждения за равноценную работу, чтобы исключить дискриминацию в рамках их деятельности (см. Положение 6.13 «Недопущение дискриминации»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему равного вознаграждения работников за равноценную работу.

138. ООН-женщины, *Пояснительный блок: Все, что нужно знать о стремлении к равной оплате труда*, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>>.



### В основном соответствует:

Компания разработала систему равного вознаграждения работников за равноценную работу, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему равного вознаграждения работников за равноценную работу, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы равного вознаграждения работников за равноценную работу.

- 
- > **Положение 6.25** Компании оплачивают работу, выполняемую работниками за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, по повышенной ставке в соответствии с действующим законодательством.
- 

## Значение

Возможно возникновение необходимости привлечения работника к выполнению работы с превышением стандартной рабочей недели. За такую работу — сверхурочную работу, работу в праздничные дни, в еженедельные выходные дни и в ночное время — компании должны выплачивать работникам более высокую заработную плату.

Ставка вознаграждения за данные часы может быть установлена законодательными требованиями или коллективным договором (в зависимости от того, какая из ставок выше). Могут применяться разные ставки за обычную сверхурочную работу и за сверхурочную работу в ночное время, в праздничные дни и в дни еженедельного отдыха.

В отсутствие действующего закона или коллективного договора (или если ни один из них не содержит конкретных указаний по вознаграждению за сверхурочную работу) компании должны рассчитывать размер вознаграждения за сверхурочную работу по повышенной ставке, т. е. по более высокой ставке, чем обычная ставка за рабочую неделю. Ее размер должен, по меньшей мере, соответствовать действующим отраслевым нормам. В соответствии со Статьей 6 Конвенции МОТ 1919 года о рабочем времени (№ 1)<sup>139</sup> ставка вознаграждения за сверхурочную работу устанавливается в размере не менее 1,25 обычной ставки заработной платы, которую следует использовать в качестве ориентира в отсутствие действующего законодательства или коллективного договора.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему оплаты работы, выполняемой работниками за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, по повышенной ставке в соответствии с действующим законодательством.

139. МОТ, Конвенция 1919 года о рабочем времени (№ 1). Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C001](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)>.





### В основном соответствует:

Компания разработала систему оплаты работы, выполняемой работниками за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, по повышенной ставке в соответствии с действующим законодательством, но в ходе ее внедрения отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему оплаты работы, выполняемой работниками за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, по повышенной ставке в соответствии с действующим законодательством, но внедрение еще не началось либо не было завершено; или
- > ведет разработку данной системы, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет системы оплаты работы, выполняемой работниками за пределами установленной для работников продолжительности рабочего времени, по повышенной ставке в соответствии с действующим законодательством.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о вознаграждении оценивается посредством наблюдений, анализа документов, а также проведения собеседований с работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами. Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.21	✓	✓	✓	✓		✓
6.22	✓	✓	✓	✓		✓
6.23	✓	✓	✓	✓		
6.24	✓	✓	✓	✓		
6.25	✓	✓	✓	✓		

### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры выплаты работникам заработной платы, равной или превышающей минимальный размер оплаты труда, соответствующую отраслевую заработную плату или прожиточный минимум;
- > таблица ставок заработной платы;
- > анализы отраслевой заработной платы в горнодобывающей промышленности;
- > исследование расчета прожиточного минимума;
- > справочник для работников;
- > коллективный договор;
- > политика в отношении кадровых ресурсов;



- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > подтверждение ознакомления всех работников и подрядчиков с политикой и процедурами;
- > учет рабочего времени;
- > учет заработной платы;
- > расчетные листки;
- > действующий механизм подачи и рассмотрения жалоб работников;
- > размещение стороннего заключения о порядке выплаты вознаграждения на веб-сайте с открытым доступом, в годовом отчете или корпоративном отчете об устойчивом развитии не реже одного раза в год;
- > отчеты о результатах проверок государственными органами.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании в области вознаграждения, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- > минимальный размер оплаты труда, установленный законом или коллективным договором;
- > систему контроля рабочего времени, позволяющую точно рассчитывать заработную плату;
- > порядок ведения компанией учета заработной платы;
- > процесс контроля изменений национального законодательства и коллективных договоров, при их наличии, в части, касающейся вознаграждения;
- > порядок расчета заработной платы и обеспечения своевременных выплат на руки работнику, а не другому лицу или посреднику;
- > в обязанности и сферу ответственности каких работников организации входят вопросы, связанные с вознаграждением, соответствующие процедуры, меры и надзор за их исполнением;
- > порядок обеспечения получения работниками наглядной платежной ведомости о произведенных им выплатах в письменном виде или в официальной электронной форме;
- > установленный в компании механизм, позволяющий работникам сообщать о любых ошибках, выявленных в системе оплаты труда;
- > как проходит ознакомление работников с политикой и процедурами компании.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о системе оплаты труда компании;
- > вид пройденного ими обучения на знание политики компании в области вознаграждения и соответствующих процедур;
- > подтвердить, что заработная плата выплачивается своевременно и что они получают платежную ведомость в письменном виде или в официальной электронной форме до момента осуществления выплаты включительно;
- > подтвердить, что заработная плата перечисляется на их банковские счета или выплачивается другими способами;
- > подтвердить привлечение к сверхурочной работе на добровольных началах и оплату сверхурочной работы по повышенной ставке в соответствии с требованиями местного законодательства;
- > осведомленность о принятых в компании процедурах подачи и рассмотрения жалоб.

Представители профсоюзов или организаций работников в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > что коллективный договор не был заключен по принуждению, под давлением или в результате запугивания.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором может отмечаться:

- > наличие соответствующей документации, касающейся вознаграждения, размещаемой в специально отведенных, хорошо заметных местах.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Компании должны быть осведомлены о юридических требованиях к вознаграждению.
2. Политика и система управления	2.1 и 2.2: При разработке систем вознаграждения компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u>
6. Трудовые права	<p>6.1–6.4: Компании должны заключать трудовые договоры с работниками надлежащим образом в соответствии с требованиями <u>Положений 6.1-6.4 «Условия занятости»</u>.</p> <p>6.13: При установлении ставок заработной платы компании должны гарантировать отсутствие дискриминационных порядков.</p> <p>6.26 и 6.27: Компании должны предоставить своим работникам возможность сообщать о любых случаях дискриминации, связанных с вознаграждением или ошибками в расчетах, посредством механизма подачи и рассмотрения жалоб.</p>

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > MOT, Служба поддержки бизнеса по вопросам заработной платы и льгот: вопросы и ответы (доступ [по ссылке](#)). Страница вопросов и ответов MOT, посвященная вопросам, связанным с вознаграждением в предпринимательстве.
- > Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство 2 к Стандарту деятельности 2: Рабочий персонал и условия труда. Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > BetterWork, Руководство 5: *Оплата труда*, 2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство по выплате заработной платы.
- > Sedex и Verité, Кодекс поставщика Sedex, Глава 1.6: Заработная плата, 2014 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Кодекс — полезный ресурс, который предоставляет участникам и поставщикам Sedex по всему миру ценные рекомендации по улучшению трудовых норм, снижению вредного воздействия на окружающую среду и обеспечению этичности своей деятельности.
- > Всемирная коалиция по расчету прожиточного минимума, *Определение прожиточного минимума* (доступ [по ссылке](#)). Содержит обзорные сведения о методологии расчета прожиточного минимума.



# Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников (Положения 6.26–6.27)

## I. ВВЕДЕНИЕ

Механизмы подачи и рассмотрения жалоб работников — официальные процессы подачи жалоб, внедряемые компаниями для работников, других трудящихся и их представителей для возможности выражения обеспокоенности по вопросам негативного влияния со стороны деятельности и операций компании.

В сущности, механизмы подачи и рассмотрения жалоб включают в себя процедуры, обязанности и правила получения жалоб, как правило, относящихся к условиям труда и проблемам, связанным с трудовыми отношениями и (или) нарушениями прав человека, а также для предоставления средств правовой защиты. Позволяя работникам выражать озабоченность с использованием конфиденциальных каналов без опасения преследования, компании могут выявлять потенциальное воздействие на трудовые ресурсы и права человека и принимать соответствующие корректирующие действия и меры по устранению нарушений, что позволяет компаниям постоянно улучшать свою рабочую атмосферу и предотвращать эскалацию последствий, таких как судебные иски.

Для обеспечения эффективности механизмов подачи и рассмотрения жалоб предполагается, что они будут:

- > *«законными: обеспечение доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для использования которыми они предназначены, и наличие ответственности за объективную реализацию процессов рассмотрения жалоб;*
- > *доступными: осведомленность всех групп заинтересованных сторон, для использования которых они предназначены, и предоставление адекватной помощи тем, кто может столкнуться с конкретными препятствиями, пытаясь воспользоваться данными механизмами;*
- > *предсказуемыми: наличие четкой и известной процедуры с приблизительными сроками прохождения каждого этапа, а также ясность в части типов доступных процессов, результатов и средств контроля выполнения;*
- > *справедливыми: стремление обеспечить наличие у потерпевших разумного доступа к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия в процессе рассмотрения жалоб на условиях справедливости, информационного обеспечения и уважения;*
- > *прозрачными: информирование сторон — фигурантов жалобы о ходе ее рассмотрения и предоставление достаточной информации о работе механизма в целях укрепления уверенности в его эффективности и удовлетворения любых поставленных на карту общественных интересов;*
- > *совместимыми с правами: обеспечение соответствия результатов и средств правовой защиты международно признанным правам человека;*
- > *источниками постоянного обучения: использование соответствующих мер для извлечения уроков с целью улучшения механизма и профилактики возникновения жалоб и вреда в будущем».*<sup>140</sup>

140. УКВПЧ ООН, Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>.



## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 6.26** Компании разрабатывают и внедряют механизм подачи и рассмотрения жалоб, в котором учитывается гендерный фактор и который позволяет работникам и их представительным организациям, при наличии таковых, сообщать, в том числе анонимно, о связанных с трудовой деятельностью проблемах доступным и прозрачным способом, включающим требования всех принципов Кодекса и легкодоступным для наиболее уязвимых лиц, групп и организаций. Компании обеспечивают должную защиту сотрудникам, подающим жалобу.

### Значение

Компании должны разработать и внедрить механизм подачи и рассмотрения жалоб для возможности поднятия работниками и их представителями вопросов, связанных с условиями труда, нарушениями трудовых прав и (или) прав человека, а также с другими проблемами, оговоренными в Принципах Кодекса Bettercoal.

С этой целью компании должны разработать документально зафиксированный регламент подачи и рассмотрения жалоб, в котором должен быть четко описан процесс, с помощью которого заинтересованные стороны — в данном случае работники и их представители — могут сообщать о жалобах и урегулировать их. В частности, регламент подачи и рассмотрения жалоб будет включать информацию:

- > о порядке подачи жалобы, например, через форму подачи жалобы, размещенную на веб-сайте компании, горячую линию, ящик для жалоб, по электронной и (или) обычной почте;
- > о контактном лице, к которому работнику следует обращаться по поводу жалобы, и порядке такого обращения;
- > о процедуре расследования и рассмотрения жалоб;
- > о сроках, установленных компанией для расследования полученной жалобы.

Работники должны знать о существовании механизма подачи и рассмотрения жалоб, а также о порядке пользования им. С этой целью информация о регламенте подачи и рассмотрения жалоб должна быть включена в справочник работника, предоставлена при приеме на работу и легкодоступна. Регламент также может быть размещен на досках объявлений компании, в цехах, раздевалках и иных местах массового нахождения работников. Регламент должен быть составлен на языке, понятном для работников. Для обеспечения доступности может потребоваться перевод на другие языки или использование наглядных пособий.

Работникам должна быть предоставлена возможность подавать жалобы, не опасаясь преследования или репрессий, например, в форме увольнения, назначения испытательного срока, штрафных переводов на другую должность, отказа в продвижении по службе, потери статуса и льгот, сокращения заработной платы и продолжительности рабочего дня, изоляции, внесения в черный список и угроз подобных действий. Компании должны защищать конфиденциальность имени работников и гарантировать им возможность задавать вопросы без обращения к непосредственным руководителям. Компаниям также следует рассмотреть возможность предоставления работникам возможности анонимно подавать жалобы. Однако это может повлиять на способность компании предоставить средство правовой защиты пострадавшему лицу или группе лиц.

Для дальнейшей защиты работников компании должны квалифицировать любую из данных форм преследований, репрессий, гонений и дискриминации в качестве предмета дисциплинарного взыскания с наказанием вплоть до увольнения включительно и должны предоставить защиту работникам, добросовестно подавшим жалобу, даже если она окажется необоснованной. Вместо этого компании должны установить соответствующие санкции для работников, которые сознательно предоставляют ложные сведения.



После подачи жалобы компании должны оперативно решать проблемы, используя формальный и прозрачный процесс, изложенный в регламенте подачи и рассмотрения жалоб. Если работники не пожелают сохранить анонимность, компания должна провести слушание по жалобе, встретиться с работниками и официально обсудить их опасения. Компании должны обеспечить информирование работников о наличии у них права на сопровождение коллегой или представителем профсоюза при посещении собрания. После проведения слушания компании должны своевременно предоставлять обратную связь лицу или группе лиц, подавших жалобу.

Если выяснится, что жалоба основана на законных претензиях, компании должны принять соответствующие меры для разрешения жалобы или поиска решения для ее урегулирования. Обычно данные меры включают формирование комитета для рассмотрения жалоб, включая руководство, непосредственных руководителей и представителей работников.

Средства защиты прав могут принимать различные формы в зависимости от типа и серьезности причиненного неблагоприятного воздействия. Формы средств правовой защиты включают:

- > восстановление прав, что означает возмещение ущерба или вреда здоровью;
- > реабилитацию, что означает поддержку в процессе восстановления нормального состояния;
- > денежную и неденежную компенсацию;
- > штрафные санкции (как уголовные, так и административные, например штрафы).

Любые принятые меры урегулирования ситуации подвергаются контролю и анализу сообразно обстоятельствам для обеспечения эффективного урегулирования обстоятельств, послуживших поводом для жалобы. Если по какой-либо причине эффективное решение по жалобе не может быть принято, компании должны инициировать соответствующий механизм разрешения споров. Механизм подачи и рассмотрения жалоб не должен препятствовать доступу к другим возможным судебным или административным средствам правовой защиты, предусмотренным законом или существующими арбитражными процедурами, а также заменять собой механизмы рассмотрения жалоб, предусмотренные коллективными договорами.

Компании ведут учет всех поступивших жалоб с указанием результата расследования по каждой из них и мер урегулирования, при наличии таковых. Компании обеспечивают доведение выявленных несоответствий до сведения руководства и оперативное принятие мер по их устранению.

Компании также должны обеспечить учет гендерных аспектов в рамках механизма подачи и рассмотрения жалоб и его доступность для наиболее уязвимых групп. В случаях, когда на работе могут возникать гендерные, этнические или иные противоречия, компании обеспечивают адекватное представительство таких групп в комитетах по рассмотрению жалоб и доступность механизма подачи и рассмотрения жалоб этим группам.

Если механизм подачи и рассмотрения жалоб предусмотрен коллективным договором, компаниям рекомендуется использовать данный механизм в отношении любых работников, на которых распространяется договор.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила систему подачи и рассмотрения жалоб работников, отвечающую всем требованиям настоящего положения.

### В основном соответствует:

Компания разработала и внедрила систему подачи и рассмотрения жалоб работников, отвечающую всем требованиям настоящего положения, однако внедрение не завершено (о нем осведомлено не менее 75 % работников).





### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила систему подачи и рассмотрения жалоб работников, отвечающую всем требованиям настоящего положения, но внедрение еще не началось либо не было завершено (о нем осведомлено менее 75 % работников); или
- > ведет разработку данного механизма, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет разработанного механизма подачи и рассмотрения жалоб работников.

- 
- > **Положение 6.27** Компании обязуются следить за тем, чтобы работники, работающие по контракту, знали и имели доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, описанному в **Положении 6.26** настоящего Кодекса.
- 

## **Значение**

Компании должны предоставить доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб *работникам, работающим по контракту*. С этой целью компании должны обеспечить эффективное информирование о механизме подачи и рассмотрения жалоб, в том числе в электронном виде и (или) путем его размещения в общественных местах, как описано в **Положении 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»**.

## **Определение уровня соответствия**

### Соответствует:

Компания обеспечивает работникам, работающим по контракту, доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, описанному в **Положении 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»**, а также обеспечивает их осведомленность о данном механизме.

### В основном соответствует:

Компания обеспечивает работникам, работающим по контракту, доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, описанному в **Положении 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»**. Тем не менее, о его наличии не сообщается эффективным способом работникам, работающим по контракту (при этом проинформировано, по крайней мере, 75 % работников, работающих по контракту).

### Частично соответствует:

Компания:

- > обеспечивает работникам, работающим по контракту, доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, описанному в **Положении 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»**. При этом не все работники, работающие по контракту, имеют доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб (проинформировано менее 75 % работающих по контракту работников); или
- > находится в процессе расширения доступа к механизму подачи и рассмотрения жалоб для всех работающих по контракту работников.

### Не соответствует:

Компания:

- > не обеспечивает работникам, работающим по контракту, доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб, описанному в **Положении 6.26 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»**; или
- > не имеет механизма подачи и рассмотрения жалоб работников.



### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений о механизме подачи и рассмотрения жалоб работников оценивается посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с руководством, работниками и лицами, работающими по контракту.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
6.26	✓	✓	✓	✓		
6.27	✓	✓	✓	✓	✓	

#### Виды и примеры доказательств

- › Механизм подачи и рассмотрения жалоб;
- › отчеты о расследовании жалоб;
- › формальные документально оформленные инструкции о порядке подачи работниками и трудящимися анонимных жалоб;
- › документация по механизму подачи и рассмотрения жалоб, включая письменные отчеты о поданных жалобах и ответах компании;
- › информирование всех работников о существовании механизма подачи и рассмотрения жалоб, его масштабах и процедурах;
- › подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- › отчеты об определении средств правовой защиты и корректирующих действиях;
- › ключевые показатели эффективности механизма подачи и рассмотрения жалоб и контроля/анализа руководством.

#### Оценка объектов

##### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о механизме подачи и рассмотрения жалоб в компании и процессе поступления, рассмотрения жалоб и предоставления ответов на них;
- › что при наличии профсоюза, рабочего комитета или организации работников иного типа, подобный орган может подавать жалобы, с ним консультируются и он участвует в их рассмотрении;
- › процедуры расследования жалоб и отчетности;
- › четкую структуру подотчетности и ответственности внутри организации за внедрение механизма и надзор за его внедрением;
- › что компания ведет учет жалоб и решений и руководство анализирует жалобы с целью выявления основных причин жалоб и претензий, а также любых лежащих в их основе моделей поведения;
- › порядок обучения работников механизму подачи и рассмотрения жалоб и информирования о его наличии.



Работники (штатные и работающие по контракту) в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике компании в области механизма подачи и рассмотрения жалоб, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии политики;
- > факт прохождения обучения процедуре подачи жалобы и осведомленность о том, куда и как подавать жалобу;
- > в случае наличия организации работников — что она принимает участие в расследовании жалоб;
- > что существуют конфиденциальные и анонимные способы подачи жалоб и что работники не подвергаются дисциплинарным взысканиям за подачу жалоб;
- > что результаты расследования жалоб доводятся до сведения подавших их лиц и других соответствующих заинтересованных сторон.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором может отмечаться:

- > наличие соответствующей документации, относящейся к механизму подачи и рассмотрения жалоб, такой как регламент подачи и рассмотрения жалоб, размещенной в специально отведенных, хорошо заметных местах.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке и внедрении механизма подачи и рассмотрения жалоб работников компании должны учитывать <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.16–8.18:</b> Помимо механизма подачи и рассмотрения жалоб работников компании должны разработать и внедрить механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне, доступный для затронутых сообществ и всех соответствующих заинтересованных сторон.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

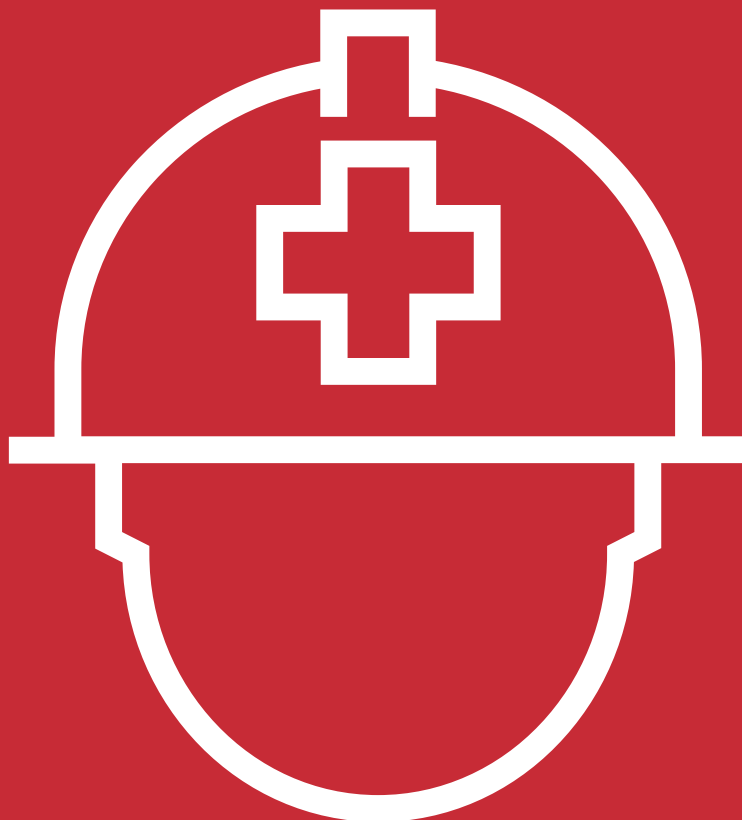
- > Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство 2 к Стандарту деятельности 2 «Рабочий персонал и условия труда» (доступ [по ссылке](#)). Руководство 2 относится к Стандарту деятельности 2, который исходит из того, что стремление к экономическому росту путем повышения уровня занятости и формирования доходов должно сопровождаться защитой основных прав работников.
- > Управление Верховного комиссара по правам человека, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: Осуществление рамочной программы ООН «Защита, соблюдение и средства правовой защиты»* (доступ [по ссылке](#)). Руководство к первому глобальному стандарту профилактики и устранения риска неблагоприятного воздействия на права человека, связанного с предпринимательской деятельностью, включая стандарты внедрения эффективного механизма подачи и рассмотрения жалоб.



---

## ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ (ОТ и ПБ)

Компании создают как для своих работников, так и для работников подрядных компаний рабочие условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены труда.



# Введение

Горнодобывающая промышленность связана с работой в опасных и вредных средах, которые сопряжены с рисками возникновения несчастных случаев на производстве, травм и заболеваний. По данным МОТ, несмотря на значительные усилия, предпринимаемые во многих странах, уровень смертности, травм и заболеваний среди работников горнодобывающей промышленности в мире остается высоким, а горное дело остается самым опасным родом занятий, если принять во внимание количество лиц, подвергающихся риску.<sup>141</sup>

В большинстве стран действуют нормативно-правовые акты, устанавливающие обязательные нормы в области *охраны труда и промышленной безопасности* в горнодобывающей отрасли, и учреждения, обеспечивающие соблюдение нормативных требований посредством проведения регулярных проверок.

Компании обязаны понимать риски и опасности, связанные с их деятельностью, осуществлять профилактику и смягчение данных рисков, содействовать созданию безопасных и здоровых рабочих мест. В целях исполнения данных обязательств компании должны предпринимать меры, подробное описание которых приведено ниже:

- › разработка и внедрение системы управления охраной труда и промышленной безопасностью;
- › оценка и устранение или контроль факторов опасности на рабочих местах;
- › организация обучения и ознакомления с требованиями по охране труда и промышленной безопасности;
- › создание систем отчетности об авариях и происшествиях;
- › обеспечение здоровья и благополучия работников;
- › установление процедур и мер готовности к чрезвычайным ситуациям;
- › обеспечение работников безопасным жильем.

Компоненты Принципа 7 распространяются как непосредственно на работников, так и на подрядчиков, работающих на объекте.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно охраны труда и промышленной безопасности отражены в следующих Положениях:

- › [Системы управления \(Положение 7.1\)](#)
- › [Опасные и вредные производственные факторы \(Положения 7.2–7.12\)](#)
- › [Готовность к чрезвычайным ситуациям \(Положения 7.13–7.15\)](#)
- › [Обучение и ознакомление с требованиями по охране труда и промышленной безопасности \(Положения 7.16–7.18\)](#)
- › [Отчетность по авариям и инцидентам \(Положения 7.19–7.20\)](#)
- › [Здоровье и благополучие работников \(Положения 7.21–7.26\)](#)
- › [Жилищные условия работников \(Положение 7.27\)](#)

141. МОТ, *Горнодобывающая промышленность (уголь; прочие отрасли горнодобывающей промышленности)*. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/mining/lang-en/index.htm>>.



# Системы управления (Положение 7.1)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Система управления охраной труда и промышленной безопасностью необходима для контроля рисков на рабочих местах. Система управления ОТ и ПБ позволяет компаниям защищать работников и подрядчиков, соблюдать нормативные и другие требования к соответствию, демонстрировать приверженность охране здоровья и безопасности работников, повышать производительность организованным способом, внедрять систематический подход к управлению рисками, стимулировать культурные изменения, повышать моральный дух и эффективность труда, снижать затраты и обеспечивать потенциал сокращения страховых взносов.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 7.1** Компании обязуются:
- а) разработать, документально оформить и внедрить системы ОТ и ПБ, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса и применимым международным стандартам, включая конвенции, протоколы и рекомендации МОТ по охране труда и промышленной безопасности;
  - б) назначить представителя высшего руководства ответственным за то, чтобы условия труда всех работников отвечали требованиям безопасности и гигиены труда, а также за реализацию требований Кодекса Bettercoal в части охраны труда и промышленной безопасности;
  - в) принять, внедрить и сделать общедоступной политику в области ОТ и ПБ, утвержденную и поддерживаемую ответственными представителями высшего руководства, путем определения ответственных лиц и распределения ресурсов;
  - г) регулярно проводить оценку, пересмотр и мониторинг систем управления ОТ и ПБ.

### Значение

Компании должны создать систему или ряд систем контроля рисков в области охраны труда и управления ими. Компании должны обеспечить наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данной системы и контроля эффективности ее применения. Компании должны учитывать потребность в наличии компетентного персонала, инженерно-технических и иных средств контроля, а также в ресурсах, которые могут потребоваться для контроля внедрения системы и проведения внутреннего и внешнего аудита.

Компоненты системы управления ОТ и ПБ включают, в частности:

- > политику в области ОТ и ПБ;
- > установленные функциональные задачи и обязанности, в том числе на уровне высшего руководства;
- > финансовые ресурсы;
- > руководство по системам управления ОТ и ПБ;
- > требования к идентификации опасных факторов, оценке и контролю рисков;
- > обучение и ознакомление;
- > формирование отчетности и расследование инцидентов;



- > процедуры внутреннего аудита в области ОТ и ПБ;
- > контроль здоровья работников;
- > планы ликвидации аварий;
- > средства первой помощи и медицинское оборудование;
- > учебно-тренировочные занятия;
- > кодекс поведения или иной документ, устанавливающий права и обязанности работников;
- > требования ОТ и ПБ, предъявляемые к подрядчикам;
- > расследование инцидентов и формирование отчетности;
- > учет данных и формирование отчетности о деятельности в области ОТ и ПБ;
- > ведение документации, учета, контроль данных и управление информацией;
- > независимую проверку системы управления ОТ и ПБ и конкретных аспектов (например, готовности к чрезвычайным ситуациям, функционирования средств пожарной безопасности, программ обучения технике безопасности, структурной целостности и т. д.) с установленной частотой.

Международные стандарты в области охраны труда включают *Конвенцию МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)*, *Рекомендацию МОТ № 183 «Безопасность и гигиена труда на шахтах»*, *Свод правил МОТ 2006 года «Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах»*, *Свод правил МОТ 1991 года «Безопасность труда и здоровья при работе в открытых разработках»*, а также стандарт *ISO 45001:2018 «Системы управления охраной труда и промышленной безопасностью»*, введенный вместо стандарта *OHSAS 18001:2007 «Сертификация управления охраной труда и техникой безопасности»* в 2017 году.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила системы ОТ и ПБ, соответствующие Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления» настоящего Кодекса и международным стандартам. Системы ОТ и ПБ предусматривают ответственность высшего руководства, утверждение и распространение политики в области ОТ и ПБ, а также регулярный аудит, анализ и контроль систем управления ОТ и ПБ.

#### В основном соответствует:

Компания разработала и внедрила системы ОТ и ПБ, соответствующие Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления» настоящего Кодекса и международным стандартам, однако в процессе внедрения были выявлены незначительные или отдельные несоответствия, являющиеся следствием ненадлежащего ведения документации, ознакомления и (или) анализа и контроля.

#### Частично соответствует:

Компания разработала системы ОТ и ПБ, соответствующие Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления» настоящего Кодекса и международным стандартам, но внедрение данных систем еще не началось или не было завершено.

#### Не соответствует:

В компании нет систем управления ОТ и ПБ.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положения о системах управления ОТ и ПБ оценивается посредством анализа документов, а также проведения собеседований с работниками компании (штатными и работающими по найму) и руководством компании.



Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.1		✓	✓	✓	✓	

### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, подтверждающие приверженность компании принципам ОТ и ПБ;
- > руководство по системам управления ОТ и ПБ;
- > документально оформленная оценка наличия важного биоразнообразия, экосистем и характера землепользования в районах деятельности компании, а также фактического и потенциального риска, сопряженного с ее деятельностью, в отношении данных элементов;
- > реестр соответствующих юридических требований, связанных с ОТ и ПБ;
- > должностные инструкции и процедуры, определяющие функции и обязанности в области внедрения систем ОТ и ПБ;
- > выделение бюджетных средств на управление ОТ и ПБ;
- > компетентность персонала в области управления ОТ и ПБ;
- > завершенные оценки рисков опасных факторов, связанных с выполнением заданий;
- > документация, свидетельствующая о проведении обучения и ознакомлении;
- > требования ОТ и ПБ, предъявляемые к подрядчикам;
- > отчеты по результатам внутреннего и внешнего аудита;
- > стороннее заключение о наличии официальной системы менеджмента, предусматривающей управление ОТ и ПБ, такой как ISO 45001.

### Оценка объектов

#### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании по внедрению системы управления ОТ и ПБ;
- > порядок назначения компанией функций и обязанностей, включая ожидаемые результаты работы членов высшего, среднего и оперативного руководства;
- > примеры внедрения системы управления ОТ и ПБ;
- > факт установления компанией целевых показателей по ОТ и ПБ;
- > порядок распределения ресурсов для внедрения систем ОТ и ПБ, а также порядок принятия решения о достаточности соответствующих ресурсов;
- > процесс профилактики и минимизации рисков для здоровья и безопасности работников;
- > регулярность пересмотра и непрерывное совершенствование системы управления.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике компании в области ОТ и ПБ, а также о том, к кому обращаться за дополнительной информацией в случае получения обратной связи об условиях и практических методах обеспечения безопасности;
- > тип и содержание пройденного ими обучения политике компании в области ОТ и ПБ.



Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > наличие в последнее время серьезных происшествий, связанных с безопасностью;
- > наличие у компании неоплаченных штрафов или незавершенных расследований происшествий или нарушений техники безопасности;
- > улучшила ли компания свою систему управления ОТ и ПБ с течением времени.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных стандартов в области ОТ и ПБ компаниям следует руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
2. Политика и система управления	2.9 и 2.11: При разработке систем в области ОТ и ПБ компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.9 и 2.11 «Деловые партнеры»</u> .  2.9 и 2.11: При разработке систем в области ОТ и ПБ компаниям следует руководствоваться <u>Положениями 2.9 и 2.11 «Деловые партнеры»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.16 и 7.17: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию о СИЗ, надлежащих средствах защиты и порядке обращения с химическими материалами.  7.27: Компании должны учитывать жилищные условия работников при выявлении источников опасности.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МОТ, Рекомендация 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 183) (доступ [по ссылке](#)). Положения МОТ о безопасности на шахтах.
- > МОТ, Рекомендация 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 164) (доступ [по ссылке](#)). Положения МОТ, касающиеся гигиены труда и безопасности в производственной среде.
- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности в горнодобывающей отрасли, декабрь 2007 г.* (доступ [по ссылке](#)). Справочные документы технического характера, содержащие общие и отраслевые примеры международной передовой отраслевой практики (GIIP).
- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности, Общее руководство по ООС, ГТ и ПБ, 2.0: Охрана труда и промышленная безопасность*, апрель 2007 г. (доступ [по ссылке](#)). Рекомендации и примеры разумных мер предосторожности, которые следует применять в рамках контроля основных рисков в области охраны труда и промышленной безопасности.
- > МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, май 2006 г. (доступ [по ссылке](#)). В данной Инструкции описаны требования к угольным шахтам.
- > МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 12.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Свод правил отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей,



работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ), включая Конвенцию МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176).

> МОТ, Формирование культуры охраны труда: Руководство к Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176) и Рекомендация 2017 года (№ 183) (доступ [по ссылке](#)). В данном руководстве приведены обзорные сведения о требованиях Конвенции № 176, а также о дополнительных методических указаниях к Рекомендации № 183 о безопасности и гигиене труда на шахтах 1995 г.

> МОТ, Руководство по системам управления охраной труда и промышленной безопасностью, 2-е издание, 2009 г. (доступ [по ссылке](#)). Данным Руководством предусмотрены требования к наличию согласованной политики для защиты работников от опасных производственных факторов и рисков при одновременном повышении производительности. В нем отражены практические подходы и средства для оказания помощи организациям, компетентным национальным учреждениям, работодателям, работникам и иным партнерам в создании, внедрении и улучшении систем управления охраной труда и промышленной безопасностью с целью сокращения случаев производственного травматизма, плохого самочувствия, заболеваний, инцидентов и происшествий с летальным исходом.



# Опасные и вредные производственные факторы (Положения 7.2–7.12)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Основные опасные факторы, связанные с добычей полезных ископаемых, включают, в частности, *опасные вещества*, использование взрывчатых веществ и детонирующих устройств, движущейся техники, поражение электрическим током, поскользывание, спотыкание и падения, шум и вибрацию, обрушение пород, проседание грунта, столкновения транспортных средств, перегрев, выброс ядовитых газов, внезапные и полные отказы объектов инфраструктуры рудников, воздействие пыли, наводнения.<sup>142</sup>

Воздействие на профессиональную гигиену в горнодобывающей отрасли может включать физические травмы, скелетно-мышечные нарушения, связанные с повторяющейся трудовой деятельностью, потерю слуха из-за шума, вибрационную болезнь кистей рук, рак кожи, дерматит, гипертермию, переохлаждение, нарушение зрения из-за радиационного воздействия, удушье, пневмонию, респираторные расстройства и заболевания легких, такие как силикоз и пневмокониоз («черные легкие»), повреждение внутренних органов и прочие последствия, связанные с воздействием химических веществ / металлов, а также подверженность трансмиссивным заболеваниям, таким как малярия, желтая лихорадка, лихорадка денге и др.<sup>143</sup> Воздействие на здоровье может быть трудно выявить, поскольку оно развивается с течением времени.

Компании несут ответственность за выявление и оценку рисков, опасных и вредных факторов, связанных с добычей полезных ископаемых, и в случаях, если работники подвергаются воздействию физических, химических или биологических опасных и вредных факторов, обязаны принять соответствующие меры для устранения или сведения к минимуму рисков, возникших в результате воздействия данных факторов. В целях исполнения данных обязательств компании должны предпринимать меры, подробное описание которых приведено ниже:

- › оценка рисков;
- › разработка и внедрение плана управления рисками;
- › обеспечение эффективных консультаций с работниками;
- › предоставление средств индивидуальной защиты;
- › обеспечение надлежащим образом организованных и обслуживаемых рабочих мест;
- › обеспечение соответствующих мер безопасности при использовании техники;
- › обеспечение безопасного уровня шума;
- › обеспечение соответствующих систем мониторинга;
- › обеспечение адекватных средств гигиены трудящихся;
- › обеспечение надлежащей и соответствующей маркировки и методов хранения всех химических веществ.

- 
- › **Положение 7.2** Компании в рамках своих систем ОТ и ПБ, описанных в **Положении 7.1** настоящего Кодекса, проводят оценку, выявляют и определяют риски для здоровья и безопасности всех работников, связанные с их профессиональной деятельностью, а также документально оформляют результаты такой работы.
- 

142. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Руководство по эффективной практике оценки рисков для профессионального здоровья. 2-е издание, 2016 г.* Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/health-safety/guidance-occupational-hra>>.

143. Там же.

## Значение

Компании несут обязанность по внедрению постоянных, систематических процессов оценки рисков для здоровья и безопасности. При оценке рисков следует придерживаться признанных методологий, предназначенных для применения на промышленном производстве, таких как *Руководство по эффективной практике оценки рисков для профессионального здоровья Международного совета по горной и металлургической промышленности*.<sup>144</sup>

Процесс оценки должен позволять определять и оценивать значимость или серьезность, вероятность и последствия (уровень риска травматизма или заболевания) всего диапазона потенциальных опасных и вредных факторов, связанных с ведением горных работ, в том числе со следующими процессами и условиями:

- > проектированием, строительством и эксплуатацией рабочих мест, деятельностью и процессами в области добычи полезных ископаемых, физической стабильностью мест производства работ, организацией работ, оборудованием и механизмами, обращением с отходами и химическими веществами;
- > ситуацией, событиями или сочетанием обстоятельств, которые могут привести к травматизму или заболеванию;
- > характером потенциального вреда здоровью или заболевания, имеющего отношение к деятельности;
- > воздействием опасных материалов;
- > воздействием шума и вибрации;
- > опасными и вредными факторами, сопряженными с выполнением конкретных задач и процессов;
- > всем персоналом, подрядчиками, деловыми партнерами, поставщиками и посетителями;
- > закупкой товаров и услуг;
- > нежелательными событиями (например, наводнениями, пожарами или взрывами);
- > осмотром, обслуживанием, испытанием, ремонтом и заменой техники и оборудования;
- > плановыми и внеплановыми видами деятельности, продукцией, процедурами и услугами;
- > изменениями сроков, состава персонала, организации, технологий, объектов, оборудования, процедур, законов, норм, материалов, продукции, систем и услуг.<sup>145 146</sup>

Компании должны уделять особое внимание выявлению и оценке опасных и вредных факторов для работников, которые могут быть особенно восприимчивыми или уязвимыми к определенным факторам.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания выявила все риски для здоровья и безопасности всех работников, связанные со своей деятельностью. Компания ведет реестр рисков, который содержит сведения о значимости или серьезности, вероятности и последствиях (уровне риска травматизма или заболевания) всего диапазона потенциальных опасных и вредных факторов, связанных с ведением горных работ, в том числе характерных для конкретного производственного участка и конкретных задач.

### В основном соответствует:

Не применимо

144. Там же.

145. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

146. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе в открытых разработках, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.





### Частично соответствует:

Компания выявила некоторые риски, а также опасные и вредные факторы для здоровья и безопасности, но процесс выявления рисков всесторонне не охватывает все риски, опасные и вредные факторы, связанные с ведением горных работ.

### Не соответствует:

В компании нет процессов по выявлению рисков для здоровья и безопасности.

- 
- > **Положение 7.3** Компании разрабатывают и внедряют план управления рисками, который устанавливает приоритетность мер по устранению существенных опасных и вредных факторов, а также в общем виде описывает дополнительные меры по сведению к минимуму воздействия неблагоприятных факторов и меры защиты работников, посетителей и иных лиц от остающихся опасных и вредных факторов.
- 

## Значение

Компании несут обязанность по разработке, внедрению и регулярному анализу и актуализации плана управления рисками, который устанавливает приоритетность мер по устранению существенных опасных и вредных факторов, а также в общем виде описывает средства контроля для сведения к минимуму воздействия неблагоприятных факторов и меры защиты работников и иных лиц от остающихся опасных и вредных факторов.<sup>147</sup>

### БЛОК 6: ИЕРАРХИЯ СРЕДСТВ КОНТРОЛЯ

Компании должны внедрить адекватные средства контроля для управления опасными и вредными факторами на рабочих местах. В целях обеспечения их надежности и эффективности, а также вероятности снижения подверженности рискам данные меры включают:

- > *устранение;*
- > *замену;*
- > *изменение источника или процесса;*
- > *автоматизацию;*
- > *инженерно-технические работы (в том числе изоляцию / герметизацию / устройство ограждения);*
- > *администрирование (в том числе повышение осведомленности и обучение);*
- > *использование средств индивидуальной защиты.\**

\* *Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Руководство по эффективной практике оценки рисков для профессионального здоровья. 2-е издание, 2016 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/health-safety/guidance-occupational-hra>>.*

Если устранение опасных и вредных факторов невозможно, средства контроля могут включать в себя ограждение техники, ограничение времени воздействия, использование средств индивидуальной защиты, вентиляцию, мониторинг условий, в том числе шумов, температуры, пыли, газа, возгораний, наличие паспортов безопасности, обучение и ознакомление.

---

147. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила план управления рисками для устранения и контроля опасных и вредных факторов, связанных с ее деятельностью.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания разработала план управления рисками, но его реализация не завершена и (или) план не полностью охватывает все существенные риски, опасные и вредные факторы на рабочих местах.

### Не соответствует:

Компания не разработала план управления рисками.

- 
- > **Положение 7.4** Компании обеспечивают полноценное информирование и привлечение работников к работе, касающейся охраны труда и промышленной безопасности, в том числе по выявлению и оценке рисков для здоровья и безопасности.
- 

## Значение

Компании несут обязанность по обеспечению участия работников и их представителей в выявлении, оценке и смягчении рисков для здоровья и безопасности.

Конструктивное участие работников и их представителей имеет решающее значение для эффективности системы управления ОТ и ПБ. Работники часто более всего осведомлены о потенциальных опасных и вредных факторах, связанных с их работой, исходя из своего опыта работы в определенной области или процессе. Участие работников означает их задействование в процессе выявления рисков, а также при создании, внедрении, оценке и улучшении системы управления ОТ и ПБ. Для содействия процессу вовлечения работников все работники должны:

- > получать поощрение к участию в программе и чувствовать себя комфортно, внося свой вклад в работу и сообщая о проблемах в области безопасности или здоровья;
- > иметь доступ к информации, необходимой им для эффективного участия в программе;
- > иметь возможность участвовать на всех этапах разработки и реализации программы;
- > находиться под защитой от возможных репрессий из-за поднятия вопросов, связанных с охраной труда и промышленной безопасностью, сообщения о случаях травматизма, заболеваний, об опасных и вредных факторах или осуществлении своих прав в области охраны труда и промышленной безопасности.<sup>148</sup>

Если интересы работников представляет профсоюз, представители работников также должны участвовать в системе выявления рисков и управления ОТ и ПБ.

Компании могут стимулировать участие работников посредством:

- > выделения достаточного времени и ресурсов для содействия участию работников, например, проведения совещаний по вопросам безопасности и здоровья в обычное рабочее время;
- > использования как официальных, так и неофициальных каналов для получения информации от работников о потенциальных рисках или областях усовершенствования, включая проведение

---

148. Министерство труда США, *Рекомендуемая Администрацией практика реализации программ в области охраны труда и промышленной безопасности: Участие работников*. Дата обращения к электронному ресурсу: 07.08.2020 г., <<https://www.osha.gov/shpguidelines/worker-participation.html>>.



опросов, круглых столов, размещение ящиков для предложений или организацию совещаний подразделений;

- > обеспечения возможности участия работников всех уровней организации независимо от уровня квалификации, образования или языка;
- > организации частой и регулярной обратной связи, чтобы показать работникам, что поднятые ими вопросы в области безопасности и здоровья учтены и решены.<sup>149</sup>

Компании должны убедиться, что сообщение сведений об инцидентах или проблемах, связанных с безопасностью, не ставит под угрозу осуществление стимулирующих выплат, меры поощрения или выплаты премий, а также что структура таких программ поощрения не оказывает неблагоприятное воздействие на здоровье и безопасность работников.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания проводит эффективные консультации с работниками и обеспечивает их участие в обсуждении вопросов в области труда и промышленной безопасности, включая выявление и контроль рисков.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с требованиями данного положения, но их реализация еще не завершена. Компания проводит эффективные консультации с работниками и обеспечивает их участие в обсуждении некоторых вопросов в области труда и промышленной безопасности, но не вовлекает работников систематически в процесс выявления и контроля рисков.

### Не соответствует:

В компании отсутствуют процессы проведения эффективных консультаций с работниками и обеспечения их участия в обсуждении вопросов в области охраны труда и промышленной безопасности.

- 
- > **Положение 7.5** Компании определяют необходимость в использовании средств индивидуальной защиты и предоставляют их работникам бесплатно, а также следят за тем, чтобы СИЗ были в наличии, находились в исправном состоянии и использовались в установленном порядке.
- 

## Значение

Национальное законодательство обычно определяет перечень одежды и средств индивидуальной защиты (СИЗ), которые необходимо использовать в случаях, когда опасные и вредные факторы не могут быть устранены. В такие перечни могут входить, в частности, следующие СИЗ:

- > подходящая защитная одежда или оборудование, а также защитные экраны или очки для сварки, резки, работы с расплавленным металлом, а также при наличии иных опасных и вредных факторов для зрения;
- > подходящая защитная одежда, закрывающая все тело, при работе с едкими или ядовитыми веществами и иными материалами, способными вызвать повреждение кожи;

<sup>149</sup>. Там же.



- > защитные перчатки при работе с материалами или выполнении работ, которые могут привести к травмам рук; тем не менее, перчатки не следует носить в тех случаях, когда они могут создавать более высокую опасность из-за возможного захвата движущимися частями оборудования;
- > защитный шлем в местах возможного падения предметов;
- > подходящая защитная обувь;
- > респираторы или защитные устройства с принудительной подачей воздуха и автономные самоспасательные устройства (автономные дыхательные аппараты замкнутого типа, функционирующие в течение одного часа или дольше);
- > ремни безопасности и стропы в местах возможного падения с высоты;
- > спасательные жилеты или ремни при наличии опасности падения в воду;
- > плотно прилегающая одежда при работе с движущимися механизмами или оборудованием;
- > средства защиты слуха;
- > при необходимости — наличие флуоресцентных полос на защитных шлемах и легко заметной одежды.<sup>150 151</sup>

Защитная одежда и устройства должны соответствовать стандартам, установленным компетентным органом. Компании должны выдавать СИЗ и одежду бесплатно. Компании также должны обеспечивать надлежащее обслуживание СИЗ, включая чистку в случае загрязнения, регулярную проверку и замену в случае повреждения или износа. Правильное использование СИЗ должно входить в содержание регулярных программ обучения работников.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения. Компания установила необходимый перечень СИЗ и бесплатно предоставила СИЗ всем работникам, где это необходимо, и обеспечивает их правильное использование.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания установила необходимый перечень СИЗ и бесплатно предоставила СИЗ всем работникам, где это необходимо, однако некоторые работники используют СИЗ неправильно.

#### Не соответствует:

Компания не установила необходимый перечень СИЗ и не предоставляет никаких СИЗ или не предоставляет СИЗ бесплатно.

- 
- > **Положение 7.6** Компании обеспечивают строительство и обслуживание рабочих мест и промышленных объектов надлежащим образом и в соответствии с местными строительными нормами и правилами.
- 

150. МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

151. МОТ, Инструкция: *Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах*, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



## Значение

Компании должны обеспечить соблюдение всеми *объектами* местных нормативных правовых актов и норм строительства, а также наличие необходимых разрешений. К строительным конструкциям относятся фундаменты, основные конструкции, наружные стены, кровля, внутренние помещения и маршруты эвакуации. Здания должны быть безопасными с точки зрения конструктивного решения, обеспечивать соответствующую защиту от климатических условий, обеспечивать приемлемые световые и шумовые условия и должны быть оборудованы достаточным количеством пожарных выходов. Конструктивные решения рабочих мест должны быть спроектированы и устроены таким образом, чтобы выдерживать ожидаемые для соответствующего региона нагрузки и предусматривать наличие места под безопасное убежище в случае необходимости.

Компании должны проводить регулярную оценку конструктивной целостности зданий для выявления износа конструкций из-за коррозии, усталости материалов, циклических напряжений, износа и старения или повреждения конструкций в результате аварий. Оценка должна проводиться в случае изменений деятельности (например, увеличения транспортной нагрузки), увеличения объемов интенсивной промышленной деятельности, модернизации существующих и строительства новых сооружений. В ходе оценки необходимо проанализировать надежность конструкции (например, с точки зрения опасных природных факторов, таких как землетрясение или экстремальные погодные явления), чтобы определить, способна ли существующая конструкция обеспечить текущую и будущую загрузку мощностей или возможность работы в течение заданного периода времени.

В ходе оценки конструктивной целостности необходимо определить:

- › устойчивость конструкции, включая риск потери равновесия конструкции или ее частей;
- › максимальное сопротивление воздействию;
- › признаки усталости материалов или повреждения водой (например, трещины);
- › локальные повреждения, которые могут сократить срок службы конструкции;
- › изменения конструкции, которые могут повлиять на эффективность или безопасность работы;
- › наличие чрезмерной вибрации;
- › осуществляемую поблизости деятельность, которая способна оказать влияние на конструкцию (например, деятельность других компаний в этом районе);
- › текущие и будущие потребности в ремонте и обслуживании.

Компании должны разработать программу регулярного технического обслуживания для обеспечения целостности конструкций зданий и устранения любых рисков, выявленных в ходе оценки конструктивной целостности.

К международным стандартам целостности конструкций зданий относятся Международные строительные нормы и правила® 2018 г.<sup>152</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения. Рабочие места и промышленные объекты характеризуются наличием надлежащей конструкции, обслуживаются в установленном порядке и соответствуют местным строительным нормам и правилам.

### В основном соответствует:

Не применимо

152. Совет по международным строительным нормам и правилам (ICC), *Международные строительные нормы и правила®*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://codes.iccsafe.org/content/IBC2018>>.



### Частично соответствует:

Рабочие места соответствуют местным строительным нормам и правилам, характеризуются наличием надлежащей конструкции, но не на всех участках обслуживаются в установленном порядке.

### Не соответствует:

Рабочие места и промышленные объекты построены и обслуживаются ненадлежащим образом и (или) не соответствуют местным строительным нормам и правилам.

---

> **Положение 7.7** Компании предпринимают меры по защите работников от любых механизмов, включая передвижное оборудование.

---

## Значение

Эксплуатация оборудования может подвергнуть работников риску. Самоходное оборудование, такое как самоходные вагоны, кровельные анкероустановщики и комбайны непрерывного действия, может нанести тяжелые травмы в случае столкновения работников с оборудованием или иными препятствиями или зажатия между ними. Оборудование, не оснащенное надлежащими системами торможения или управления, может стать причиной несчастных случаев. Неправильно спроектированное или используемое оборудование также может привести к травматизму. Это фактор повышенной опасности в замкнутых пространствах подземных угольных шахт. Отсутствие ограждений или ненадлежащее ограждение машин и агрегатов может привести к несчастным случаям по причине запутывания, смещения, раздробления, зажатия или порезов.<sup>153</sup>

Компании несут обязанность по обеспечению надлежащего проектирования, регулярной проверки и обслуживания машин и агрегатов, а также устройству соответствующего ограждения. Все маховики, шестерни, ремни, вращающиеся валы и иные движущиеся части машин и агрегатов на предприятии, которые могут нанести травму, должны быть надежно защищены. При необходимости следует использовать стационарное ограждение, которое должно быть надлежащим образом закреплено в месте установки соответствующими крепежными элементами, включающими, помимо прочего, винты или гайки и болты, для демонтажа которых требуется использовать инструмент. Если работникам требуется регулярный доступ к узлам агрегата, а установка устройства стационарного ограждения не представляется возможной, следует использовать ограждение с блокировкой для обеспечения невозможности запуска агрегата до закрытия ограждения, а также для остановки агрегата в случае открытия ограждения. Если требуется доступ к огражденным узлам, оборудование должно быть остановлено. В обязанности руководителей работ и иных уполномоченных лиц должно быть включено обеспечение содержания всех ограждений в надлежащем и исправном состоянии, а также их правильного размещения. Если опасности подвергаются люди, проходящие мимо машин и агрегатов или управляющие ими из точек, удаленных от движущегося мотора или двигателя, необходимо установить эффективные средства сигнализации или иные средства, позволяющие данным лицам остановить мотор или двигатель и обеспечить невозможность его случайного или непреднамеренного повторного запуска. Программа технического обслуживания должна предусматривать регулярный осмотр и проверку всего оборудования перед его использованием после монтажа, повторного монтажа или ремонта.<sup>154 155</sup>

153. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

154. МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

155. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.





## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения. Данные процедуры обеспечивают устройство соответствующего ограждения на всех машинах и агрегатах, включая подвижное оборудование, для защиты работников.

### В основном соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с требованиями данного положения, но в ходе реализации таких процедур отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с требованиями данного положения, но их реализация еще не завершена. Например, у некоторых машин и агрегатов отсутствует соответствующее защитное ограждение.

### Не соответствует:

Компания не установила защитное ограждение на всех машинах и агрегатах.

- 
- > **Положение 7.8** Компании обеспечивают надлежащий уровень освещения и вентиляции, а также следят за тем, чтобы качество воздуха, минимальная и максимальная температуры воздуха на месте ведения работ соответствовали отраслевым стандартам.
- 

## Значение

Все подземные участки шахт, к которым имеют доступ работники, и другие участки в случае необходимости должны постоянно надлежащим образом вентилироваться для поддержания атмосферы, в которой:

- > исключен или сведен к минимуму риск возгораний и взрыва метана и иных взрывоопасных газов;
- > работники обеспечиваются кислородом, достаточным для дыхания, и осуществляется нейтрализация газов или веществ, которые могут присутствовать в воздухе шахты;
- > уровень взвешенной пыли контролируется и поддерживается на уровне, не способном причинить вреда работникам;
- > обеспечиваются надлежащие условия труда с учетом используемых методов ведения работ и физических требований, предъявляемых к работникам;
- > обеспечивается безопасность горных выработок для лиц, выполняющих работы или проходящих по выработкам;
- > обеспечено соответствие национальным стандартам по уровню пыли, газов, радиации и климатическим условиям.<sup>156</sup>

Компании должны разработать и внедрить рабочий план и процедуры вентиляции для обеспечения безопасной системы вентиляции и защиты работников. План вентиляции должен обновляться и регулярно пересматриваться. Содержание плана должно соответствовать *Своду правил МОТ: Безопасность и охрана труда при разработке угольных месторождений подземным способом, раздел 21.2 «План вентиляции шахты»*.<sup>157</sup>

156. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах (с. 211), 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.

157. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



Компании должны обеспечить надлежащее искусственное освещение во всех местах, где плохая видимость или ведение работ в темное время суток могут представлять опасность. В подземных выработках освещение должно быть обеспечено на следующих участках:

- › устье каждого ствола или выхода и соответствующие погрузочные пункты;
- › все боковые, обходные выработки и сопряжения, все участки регулярного сцепления и расцепления транспортных средств или регулярного сцепления и расцепления с системой транспортировки,
- › все участки механической заправки транспортных средств;
- › все обычные участки посадки работников в транспортные средства в начале и конце смены;
- › все помещения или участки, где находится любой агрегат, двигатель, электрический трансформатор или распределительное устройство, а также подземные помещения для технического обслуживания;
- › самоходное оборудование, подземная техника непрерывного действия и углепогрузочное оборудование, анкероустановщики, оборудование для выемки угля короткими и длинными забоями;
- › в зонах работы комбайнов непрерывного действия и углепогрузочного оборудования освещаемые участки включают забой, борта (целики), кровлю, почву и открытые поверхности подземного оборудования, расположенные между забоем и дальним концом самоходного вагона, и прочее транспортировочное оборудование, поданное под прием материала;
- › любой другой участок в соответствии с указанием компетентного органа.

Следует избегать экстремальных температур в постоянной рабочей среде путем использования технических средств контроля и вентиляции. В случаях, когда это невозможно, например, во время краткосрочных работ на открытом воздухе, следует внедрить процедуры защиты от избыточной нагрузки, вызванной воздействием температур, к которым относятся:

- › обеспечение соответствующими СИЗ;
- › мониторинг прогнозов погоды при выполнении наружных работ с целью заблаговременного предупреждения об экстремальных погодных условиях и соответствующего планирования работ;
- › корректировка режима работы и отдыха в зависимости от температуры окружающей среды и рабочих нагрузок в соответствии с процедурами защиты от избыточной нагрузки, вызванной воздействием температур;
- › устройство временных укрытий для защиты от непогоды в период выполнения работ или для использования в качестве зон отдыха.

Температура в рабочих помещениях обычно должна быть не ниже 16 °С, либо 13 °С в случаях, если большая часть работы является трудоемкой с точки зрения физических усилий. Возможность возникновения теплового стресса из-за плотной защитной одежды также должна учитываться в зонах с высокой температурой. Работники должны быть защищены от тяжелых форм переохлаждения, гипотермии и обморожений. Центральная температура тела не должна опускаться ниже 36 °С.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения. Компания обеспечивает надлежащий уровень освещения и вентиляции, а также следит за тем, чтобы качество воздуха, минимальная и максимальная температуры воздуха на месте ведения работ соответствовали отраслевым стандартам.

### В основном соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с требованиями данного положения, но в ходе реализации таких процедур отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с требованиями данного положения, но их реализация еще не завершена.





## Определение уровня соответствия:

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания определила безопасные уровни шума и регулярно контролирует уровень шума на всех рабочих участках. Компания приняла меры для защиты работников путем сокращения и сведения к минимуму источников шума, а также выдачи надлежащих СИЗ.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания определила уровни шума и меры по защите работников, но не реализовала эти меры в полной степени, не проводит регулярный замер уровней шума или не определила безопасные уровни шума на всех участках ведения работ.

### Не соответствует:

В компании отсутствуют процессы определения безопасных уровней шума или не приняты меры по защите работников от шума.

---

> **Положение 7.10** Компании обеспечивают наличие соответствующих и функционирующих систем мониторинга выбросов и скопления метана и других опасных газов в шахтах.

---

## Значение

В местах возможного присутствия или выхода токсичных газов или паров из печи или любого другого оборудования, используемого для выполнения любых процессов или работ, должны быть установлены утвержденные устройства, обеспечивающие нейтрализацию, подавление или иной способ устранения паров и токсичных газов.<sup>160</sup>

Национальные законы или нормативные акты обычно устанавливают стандарты или требования к общему контролю шахты с использованием систем мониторинга атмосферы подземных угольных выработок для постоянного контроля воздуха шахты. С учетом возможности возникновения пожаров, взрывов, выбросов газов или материалов, разрушений кровли шахты, способных повредить или разрушить средства управления вентиляцией, а также иные опасные и вредные факторы, постоянный контроль атмосферы шахты имеет важное значение для защиты работников. Системы контроля воздуха должны предусматривать контроль температуры и (или) задымления, уровня оксида углерода, метана, диоксида углерода, кислорода, а также контроль давления, скорости или направления вентиляции. Датчики установленного типа, используемые для контроля уровня оксида углерода, метана, диоксида углерода, температуры, задымления, скорости поступления, давления или направления подачи кислорода, должны размещаться в соответствии с рекомендациями признанной на национальном уровне испытательной лаборатории, иметь одобрение компетентного органа или соответствовать установленной компетентным органом спецификации.<sup>161</sup> Компаниям следует внедрить процедуры, обеспечивающие немедленную приостановку работ и эвакуацию людей из соответствующей зоны в случае обнаружения повышенного уровня опасных газов.

160. МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

161. МОТ, Инструкция: *Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах*, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



Во многих случаях национальные законы или нормативные акты устанавливают требования к типу, качеству и количеству датчиков метана. Компании должны обеспечить установку датчиков метана на всех кровельных анкероустановщиках, выемочных комбайнах, комбайнах непрерывного действия, комбайнах для выемки угля длинными забоями, погрузочном и ином механизированном оборудовании, используемом для добычи или погрузки угля на месте ведения работ.<sup>162</sup> Датчики метана должны иметь взрывобезопасное исполнение и содержаться в надлежащем рабочем состоянии; проверка взрывобезопасности и калибровка с использованием известной воздушно-метановой смеси должна проводиться не реже одного раза в месяц прошедшим обучение специалистом с фиксированием результатов испытаний и проверок в письменной форме. В случае достижения концентрации метана 1 % согласно показаниям любого датчика данным датчиком должен подаваться предупреждающий сигнал, видимый работнику, который должен обесточить электрооборудование или отключить дизельное оборудование, на котором установлен датчик. Датчик метана должен автоматически обесточивать электрооборудование или отключать оборудование с дизельным двигателем, на котором он установлен, при достижении концентрации метана 2 % согласно показаниям любого датчика или в случае неисправности датчика.

Компании также должны обеспечить наличие на угледобывающем предприятии достаточного количества портативных газоанализаторов для обнаружения уровня метана, оксида углерода и кислорода в атмосфере рудника, а также сертификацию каждого портативного газоанализатора, используемого на предприятии, на предмет:

- > пригодности для использования в подземной шахте;
- > взрывозащищенного исполнения;
- > способности определять тип газа, для которого он предназначен;
- > точности и надежности.

#### **Определение уровня соответствия:**

##### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания установила соответствующие функционирующие системы контроля выбросов и скоплений метана и иных опасных газов и принимает надлежащие меры безопасности при срабатывании систем контроля превышения допустимых пределов выброса.

##### В основном соответствует:

Не применимо

##### Частично соответствует:

Компания установила соответствующие функционирующие системы контроля выбросов и скоплений метана, но системы контроля других опасных газов отсутствуют и (или) компания не принимает надлежащие меры безопасности при срабатывании систем контроля превышения допустимых пределов выброса.

##### Не соответствует:

У компании нет систем контроля выбросов или скоплений метана или иных опасных газов.

- 
- > **Положение 7.11** Компании постоянно поддерживают надлежащий уровень гигиены на рабочем месте, обеспечивая наличие пригодной для потребления питьевой воды, предоставляя помещения и условия для употребления и хранения продуктов питания, а также чистые и находящиеся в надлежащем санитарном состоянии умывальники и туалеты сообразно с численностью и половой принадлежностью персонала.
- 

<sup>162</sup>. Там же.



## Значение

Компании несут обязанность по обеспечению работников чистыми туалетами, умывальниками и раздевалками (соразмерно количеству и полу занятого персонала), неограниченным количеством питьевой воды и, если применимо, санитарными помещениями для хранения, приготовления и употребления пищевых продуктов.

Компании, в которых имеется кафетерий или столовая для организации питания работников, должны обеспечить соблюдение кафетерием или столовой всех соответствующих законов о безопасности и гигиене пищевых продуктов, а весь персонал кафетерия или столовой должен пройти обучение в области гигиены или иметь соответствующие сертификаты по обращению с пищевыми продуктами.

Вода, поставляемая в места приготовления пищи или для личной гигиены (мытья или купания), должна соответствовать нормам качества питьевой воды. При наличии высоких рисков загрязнения компании должны проводить регулярные анализы, позволяющие убедиться, что сохраняется пригодность воды для питья, и вести учет результатов анализов. Если компании организуют душевые для работников, душевые должны быть организованы отдельно для женщин и мужчин (если только они не находятся в отдельном помещении, предназначенном для индивидуального пользования, с запирающейся дверью).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания обеспечивает наличие пригодной для потребления питьевой воды, предоставляет помещения и организует условия для употребления и хранения продуктов питания, а также чистые и находящиеся в надлежащем санитарном состоянии умывальники и туалеты сообразно с численностью и половой принадлежностью персонала.

### В основном соответствует:

Компания обеспечивает наличие пригодной для потребления питьевой воды, предоставляет помещения и организует условия для употребления и хранения продуктов питания, а также чистые и находящиеся в надлежащем санитарном состоянии умывальники и туалеты, однако туалеты не соответствуют численности и не разграничены по половой принадлежности персонала.

### Частично соответствует:

Компания обеспечивает наличие пригодной для потребления питьевой воды, однако некоторые помещения, предназначенные для употребления и хранения пищевых продуктов, и (или) умывальники и туалеты не обслуживаются в соответствии с надлежащими санитарно-гигиеническими нормами.

### Не соответствует:

Компания не обеспечивает наличие пригодной для потребления питьевой воды и (или) большинство или все помещения не обслуживаются в соответствии с надлежащими санитарно-гигиеническими нормами.

---

> **Положение 7.12** Компании обеспечивают надлежащую маркировку и соответствующие условия хранения всех химических и чистящих веществ, обучение всех сотрудников, работающих с химическими веществами, а также меры по защите работников от воздействия частиц аэрозоля и химических паров.

---





## Значение

*Химическое вещество* — соединение или смесь, которое может присутствовать на рабочем месте в форме жидкости, твердого вещества (включая частицы) или газа (пара). Данные вещества могут представлять опасность при контакте с телом или попадании в организм. Попадание в организм может происходить через кожу, в результате проглатывания или вдыхания. Химические вещества могут вызывать острые (краткосрочные) и (или) хронические (долгосрочные) последствия для здоровья. Химические вещества могут представлять угрозу безопасности по причине своих химических и физических свойств.

Работники могут подвергаться воздействию химических веществ, побочных продуктов, веществ или реагентов, используемых на рабочих местах, особенно в замкнутом пространстве подземных шахт. Растворители и чистящие средства, полиуретановые аэрозоли, анкерный клей, эмульсионные жидкости и многие другие продукты, используемые в угольных шахтах, могут быть опасными. Воздействие может происходить пассивно из-за присутствия химических веществ на рабочем месте.

Компании должны в максимально возможной степени исключить использование химических веществ на рабочих местах или заменить опасные химические вещества менее опасными альтернативами. Если невозможно исключить использование химических веществ, компании должны обеспечить эффективное соблюдение предельно допустимых норм концентрации и иных стандартов.

Компании должны обеспечить наличие у работников, ответственных за хранение химических веществ и обращение с ними, доступа к паспортам безопасности материалов на понятном им языке. В паспортах безопасности материалов содержится информация о воздействии на здоровье, опасных физических свойствах, воздействии на окружающую среду, соответствующих пределах концентрации, безопасных методах транспортировки, хранения и обращения с материалами, утилизации отходов, требования к защитной одежде и СИЗ, инструкции по оказанию первой медицинской помощи, а также руководство по тушению пожаров и сведения о мерах устранения разливов химических веществ. Все работники, в обязанности которых входит хранение химических веществ и обращение с ними, а также общехозяйственные работы, должны быть обучены методам обеспечения химической безопасности. *Согласованная на глобальном уровне система классификации и маркировки химических веществ (СГС)* (ООН, 2003 г.) содержит руководство по подготовке этикеток, паспортов безопасности материалов и предоставлению информации работникам. *Свод правил МОТ «Безопасность труда при работе с химическими веществами»* (Женева, 1993 г.) содержит исчерпывающее руководство по вышеуказанным вопросам, касающимся химических веществ и их использования.<sup>163</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процессы в соответствии с требованиями данного положения. Компания обеспечивает надлежащую маркировку и соответствующие условия хранения всех химических и чистящих средств. Компания проводит обучение всех работников, работающих с химическими веществами, и обеспечивает им доступ к паспортам безопасности на понятном им языке. Компания определяет и реализует меры по защите работников от воздействия частиц аэрозоля и химических паров.

### В основном соответствует:

Не применимо

<sup>163</sup>. Там же.



### Частично соответствует:

Компания обеспечивает надлежащую маркировку и соответствующие условия хранения всех химических и чистящих веществ, а также принимает меры по защите работников от воздействия частиц аэрозоля и химических паров. В то же время не все соответствующие работники полностью обучены обращению с химическими веществами, некоторые паспорта безопасности не предоставляются или предоставляются не на понятном работникам языке, и (или) не все химические вещества и чистящие материалы имеют соответствующую маркировку или хранятся надлежащим образом.

### Не соответствует:

Компания не реализует меры надлежащего обращения с химическими веществами или меры по защите работников от воздействия частиц аэрозоля и химических паров.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений об опасных производственных факторах оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.2		✓	✓	✓	✓	
7.3	✓	✓	✓	✓	✓	
7.4		✓	✓	✓	✓	
7.5	✓	✓	✓	✓	✓	
7.6	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.7	✓	✓	✓	✓	✓	
7.8	✓	✓	✓	✓	✓	
7.9	✓	✓	✓	✓	✓	
7.10	✓	✓	✓	✓	✓	
7.11	✓	✓	✓	✓	✓	
7.12	✓	✓	✓	✓	✓	

### Виды и примеры доказательств

- Политика и процедуры, подтверждающие обязательство компании по выявлению и контролю рисков, опасных и вредных факторов на рабочих местах;
- документально оформленная оценка наличия важного биоразнообразия, экосистем и характера землепользования в районах деятельности компании, а также фактического и потенциального риска, сопряженного с ее деятельностью, в отношении данных элементов;



- реестр рисков, который содержит сведения о значимости или серьезности, вероятности и последствиях (уровне риска травматизма или заболевания) всего диапазона потенциальных опасных и вредных факторов, связанных с ведением горных работ;
- оценка рисков опасных и вредных факторов для конкретных участков и задач;
- план управления рисками для устранения и контроля опасных и вредных факторов, связанных с деятельностью компании;
- регламент эффективных консультаций с работниками и обеспечения их участия в обсуждении вопросов в области труда и промышленной безопасности, включая выявление и контроль рисков;
- протоколы консультаций и совещаний по вопросам охраны труда и промышленной безопасности с участием работников;
- перечень СИЗ;
- акты проверки и испытаний СИЗ;
- регламент организации работ по устройству соответствующего ограждения на всех машинах и агрегатах, включая подвижное оборудование, для защиты работников;
- акты контроля температурного режима;
- порядок обеспечения надлежащего освещения в местах ведения работ;
- акты контроля качества воздуха в местах ведения работ;
- процедура определения и снижения уровня шума;
- акты контроля уровня шума;
- акт инвентаризации систем контроля выбросов и скоплений метана и иных опасных газов;
- процедура контроля и замера концентрации шахтных газов, скорости и объема воздушных потоков;
- акты контроля выбросов метана и иных газов;
- порядок действий в случае выявления повышенной концентрации метана;
- планы управления кровлей выработки;
- порядок предоставления санитарно-технического оборудования;
- паспорта безопасности материалов;
- перечень химических веществ, используемых на предприятии;
- порядок управления химической безопасностью.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- хорошую осведомленность о политике компании в области выявления сопряженных с ее деятельностью рисков для здоровья и безопасности всех работников;
- примеры значимости или серьезности, вероятности и последствий (уровня риска травматизма или заболевания) потенциальных опасных и вредных факторов, связанных с ведением горных работ, в том числе характерных для конкретного производственного участка и конкретных задач;
- план устранения и контроля опасных и вредных факторов, связанных с деятельностью компании;
- порядок выделения компанией ресурсов для реализации мероприятий по устранению и контролю опасных и вредных факторов;
- процесс проведения эффективных консультаций с работниками и обеспечения их участия в обсуждении вопросов в области труда и промышленной безопасности, включая выявление и контроль рисков;
- порядок определения перечня и выдачи средств индивидуальной защиты и обеспечения их правильного использования;
- порядок обеспечения надлежащего строительства и обслуживания промышленных объектов и их соответствия местным строительным нормам и правилам;
- порядок организации работ по устройству соответствующего ограждения на всех машинах и агрегатах, включая подвижное оборудование;
- процесс обеспечения надлежащего освещения и вентиляции;
- процесс контроля качества и температуры воздуха в местах ведения работ;
- процесс контроля и снижения шума;
- меры по защите работников от воздействия чрезмерных уровней шума;

- › типы и места размещения систем контроля выбросов и скоплений метана и иных опасных газов;
- › меры безопасности, принимаемые при срабатывании сигнализации превышения допустимых пределов концентрации;
- › порядок обеспечения пригодной для потребления питьевой водой;
- › порядок предоставления санитарных помещений для употребления и хранения пищевых продуктов, а также чистых и находящихся в надлежащем санитарном состоянии умывальников и туалетов;
- › порядок управления химической безопасностью и предоставления доступа к паспортам безопасности материалов;
- › меры по защите работников от воздействия частиц аэрозоля и химических паров;
- › план по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › базовую осведомленность о политике компании в области выявления сопряженных с ее деятельностью рисков для здоровья и безопасности всех работников;
- › примеры рисков для здоровья и безопасности, связанных с их должностными обязанностями;
- › меры, принятые компанией для устранения или контроля опасных и вредных факторов;
- › участие в консультациях по выявлению рисков для здоровья и безопасности и управлению ими;
- › бесплатную выдачу средств индивидуальной защиты;
- › состояние зданий и сооружений объекта;
- › устройство соответствующего ограждения на машинах и агрегатах;
- › состояние освещения и вентиляции;
- › системы контроля выбросов и скоплений метана и иных опасных газов;
- › доступность питьевой воды;
- › состояние помещений, предназначенных для употребления и хранения пищевых продуктов;
- › наличие и состояние умывальников и туалетов;
- › доступ к паспортам безопасности;
- › предоставление автономных самоспасательных устройств;
- › наличие горноспасательной бригады;
- › порядок эвакуации из шахты в случае пожара, взрыва или затопления.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- › осуществляет ли компания содержание промышленных объектов, соответствующих местным строительным нормам и правилам;
- › разработала ли компания планы по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечаются:

- › принятые меры по устранению и контролю рисков безопасности;
- › устройство ограждений на машинах и агрегатах;
- › использование работниками СИЗ;
- › наличие зон хранения химических веществ и обращения с ними;
- › доступ к паспортам безопасности;
- › конструкционное исполнение рабочих мест и помещений;
- › наличие освещения и вентиляции;
- › температура в местах ведения работ;
- › уровни шума;
- › использование автономных самоспасательных устройств;
- › наличие систем контроля выбросов и скоплений метана и иных опасных газов;
- › наличие помещений, предназначенных для употребления и хранения пищевых продуктов;
- › наличие умывальников и туалетов.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных норм выдачи СИЗ, устройства соответствующего ограждения, устройства освещения и вентиляции, контроля температуры в местах ведения работ, контроля уровня шума, контроля выбросов метана и иных опасных газов, организации санитарно-технического оборудования, а также управления химической безопасностью компании должны руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
2. Политика и система управления	2.9 и 2.11: При выявлении рисков для безопасности, а также опасных и вредных факторов компании должны руководствоваться <u>Положениями 2.9 и 2.11 «Деловые партнеры»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.16–7.18: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию о СИЗ, надлежащих средствах защиты и порядке обращения с химическими материалами.  7.27: Компании должны учитывать жилищные условия работников при выявлении источников опасности.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Министерство здравоохранения и социального обеспечения, *Использование оценки риска серьезных опасных и вредных факторов (MHRA) для устранения многочисленных происшествий со смертельным исходом в горнодобывающей промышленности США*, октябрь 2008 г. (доступ [по ссылке](#)). Данная оценка используется для профилактики случаев серьезного травматизма среди шахтеров. Структурированный процесс проведения оценки MHRA позволяет охарактеризовать основные опасные и вредные факторы, а также дать оценку аспектам технического оснащения, процессов управления и выполнения работ, которые оказывают влияние на порядок снижения горнодобывающим производством своего наивысшего риска.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). Руководство по передовой практике: Управление важнейшими средствами контроля здоровья и безопасности, 2015 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве представлены практические рекомендации по предотвращению наиболее серьезных типов происшествий, связанных со здоровьем и безопасностью, именуемых в настоящем документе нежелательными существенными событиями (НСС).
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Руководство по эффективной практике оценки рисков для профессионального здоровья, 2-е издание* (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве определяется влияние горнодобывающей и металлообрабатывающей промышленности на производственную гигиену труда, описываются передовые методы выявления опасных и вредных факторов и подверженных их воздействию работников, содержатся рекомендации для содействия специалистам в оценке уровней воздействия и эффективности средств контроля на практике, а также разъясняется важность анализа качества и формирования отчетности.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Предотвращение происшествий с летальным исходом: Восемь извлеченных уроков*, 2019 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном документе описываются коллективные дискуссии Совета ICMM об опыте в отношении причин непрекращающихся происшествий с летальным исходом в данной отрасли, а также приводится дополнительная информация и анализ главных идей.





- > Исполнительный комитет по вопросам охраны труда и безопасности Великобритании, *Профилактика тепловых ударов в шахтах* (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве содержится полезная и важная информация о предотвращении теплового удара для руководства шахт и работников, работающих в глубоких шахтах с повышенной температурой.
- > Министерство труда США, *Тепловой удар: Управление по охране труда и промышленной гигиене в горнодобывающей промышленности (MSHA)* (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве определены участки работ с повышенной температурой, понятие теплового удара, тепловая нагрузка и естественные механизмы человеческого организма, борющиеся с нагрузкой.
- > Комитет Австралии по вопросам безопасности труда, *Свод правил: Контроль рисков, связанных с опасными химическими веществами на рабочем месте* (доступ [по ссылке](#)). Данный Свод правил предназначен для коммерческих организаций и предпринимателей. В нем содержится практическое руководство организаций и предпринимателей по управлению рисками в области здоровья и безопасности, связанными с использованием опасных химических веществ при проведении работ.
- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности в горнодобывающей отрасли, декабрь 2007 г.* (доступ [по ссылке](#)). Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности представляет собой справочные документы технического характера, содержащие общие и отраслевые примеры международной передовой отраслевой практики (GIIP).
- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности, Общее руководство по ООС, ГТ и ПБ, 2.0: Охрана труда и промышленная безопасность*, апрель 2007 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство представляет собой справочные документы технического характера, содержащие общие и отраслевые примеры международной передовой отраслевой практики (GIIP). Руководство 2.0 содержит информацию в области охраны труда и промышленной безопасности.
- > МОТ, *Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах*, май 2006 г. (доступ [по ссылке](#)): Данная Инструкция МОТ содержит предназначенные для правительств, работодателей и работников и применяемые на международном уровне методические рекомендации по устранению конкретных опасных и вредных производственных факторов в подземных угольных шахтах, основанные на международных трудовых документах и сложившейся передовой практике отрасли.
- > МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, декабрь 2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Свод практических правил заменяет принятый в 1990 году свод правил охраны труда и техники безопасности при разработке угольных месторождений открытым способом.
- > МОТ, *Формирование культуры охраны труда: Руководство к Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176) и Рекомендация 2017 года (№ 183)* (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве приведены обзорные сведения о требованиях Конвенции № 176, а также о дополнительных методических указаниях к Рекомендации № 183 о безопасности и гигиене труда на шахтах 1995 г.
- > МОТ, *Руководство по системам управления охраной труда*, 2-е издание, 2009 г. (доступ [по ссылке](#)). В Руководстве отражены практические подходы и средства для оказания помощи организациям, компетентным национальным учреждениям, работодателям, работникам и иным партнерам в создании, внедрении и улучшении систем управления охраной труда и промышленной безопасностью с целью сокращения случаев производственного травматизма, плохого самочувствия, заболеваний, инцидентов и происшествий с летальным исходом.
- > Министерство труда США, *Рекомендуемая Администрацией практика реализации программ в области охраны труда и промышленной безопасности: Участие работников* (доступ [по ссылке](#)). Рекомендуемые Министерством труда США методы участия в программах по охране труда и промышленной безопасности.
- > Управление горнодобывающей промышленности штата Вирджиния, *Общий план управления кровлей выработки* (доступ [по ссылке](#)). Документ содержит общий план по управлению кровлей выработок, в том числе критерии и процедуры проверки.





# Готовность к чрезвычайным ситуациям (Положения 7.13–7.15)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Горнодобывающие предприятия — крупные промышленные объекты, эксплуатационные риски которых включают вероятность взрывов, пожаров, выбросов газа, отказов систем вентиляции, обрушения пород, лавин, затопления водой или неосажденным шламом, радиационного облучения, сейсмических явлений и экологических происшествий. Чрезвычайные ситуации также могут быть результатом факторов, которые напрямую не связаны с деятельностью по добыче полезных ископаемых, но все же могут существенно повлиять на компанию, таких как погодные явления, пандемии, гражданские иски, конфликты или террористические атаки. Компании несут прямую обязанность по минимизации рисков посредством мер профилактики, смягчения последствий и обеспечения готовности, а также по разработке и реализации эффективных планов реагирования в случае пожаров, взрывов, наводнений, чрезвычайных ситуаций или крупных аварий. Во многих странах национальные законы и нормативно-правовые акты устанавливают особые требования, которые компании должны соблюдать при разработке планов ликвидации аварий.<sup>164</sup>

Компании также должны вести работу с партнерами по совместным предприятиям, подрядчиками и поставщиками, предоставляющими химические вещества или иные опасные материалы, по вопросу разработки адекватных планов ликвидации аварий для профилактики инцидентов как на объектах, так и за их пределами. Компаниям следует координировать действия и поддерживать связь с местными властями, пожарными службами, медицинскими учреждениями и местными сообществами, которые могут быть затронуты подобными инцидентами, для защиты здоровья и безопасности представителей сообществ и обеспечения достаточных ресурсов на случай возникновения чрезвычайных ситуаций, при необходимости.<sup>165</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 7.13** Компании должны:
- a) разработать порядок действий и планы эвакуации при чрезвычайных ситуациях, в том числе в условиях пандемии, описанных в **Положение 7.26**;
  - b) обеспечить размещение в доступных местах на своих объектах порядка действий и планов эвакуации при чрезвычайных ситуациях;
  - c) поддерживать и регулярно проверять готовность к действиям в чрезвычайных ситуациях путем проведения учебных эвакуаций;
  - d) периодически обновлять порядок действий при чрезвычайных ситуациях;
  - e) в сотрудничестве со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая местные сообщества, разработать и поддерживать в надлежащем состоянии планы ликвидации аварий.

<sup>164</sup>. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

<sup>165</sup>. Там же.

## Значение

Компании несут обязанность по разработке и реализации комплексной программы реагирования на любые случаи травматизма, заболевания или чрезвычайные ситуации, которые могут произойти на каждом горнодобывающем предприятии, включая предсказуемые промышленные и стихийные бедствия. Данная программа должна предусматривать:

- > установление индивидуальных обязанностей по управлению действиями, необходимыми для реализации мер аварийного реагирования;
- > организацию систем экстренной связи, процедур и индивидуальных обязанностей по обеспечению экстренной связи;
- > наличие системы немедленного уведомления всех лиц, пострадавших от чрезвычайной ситуации, включая наличие сигналов тревоги, которые должны быть видны и слышны всем затронутым лицам;
- > порядок оказания неотложной первой и медицинской помощи, транспортировки и эвакуации пострадавших;
- > порядок обеспечения безопасной, упорядоченной и немедленной эвакуации людей из шахты или опасной зоны, включая обучение маршрутам и процедурам аварийной эвакуации;
- > меры по спасению обездвиженных или заблокированных в шахте людей;
- > наличие регламентов, которым должны следовать работники, остающиеся в шахте для выполнения критически важных операций перед эвакуацией, в том числе:
- > обеспечение лиц, подвергающихся особому риску, необходимым для эвакуации оборудованием, например, автономными дыхательными устройствами;
- > формирование, подготовка и оснащение необходимым оборудованием группы реагирования для оперативной ликвидации пожаров или иных опасных и вредных факторов, влекущих возникновение аварий на шахтах;
- > порядок оформления всеми работниками объяснительных после прекращения аварийной эвакуации;
- > предоставление соответствующей информации и обучение всего персонала на всех уровнях, включая регулярное обучение процедурам профилактики чрезвычайных ситуаций, обеспечения готовности и принятия мер реагирования, а также периодическое проведение учений по ликвидации аварий.<sup>166</sup>

Компании должны провести с местными заинтересованными сторонами консультации по вопросу разработки плана согласованного реагирования и реализации мер по эвакуации местного населения в случаях, когда это необходимо. Местные заинтересованные стороны могут включать:

- > пожарную службу и полицию;
- > службы экстренной медицинской помощи, такие как кареты скорой помощи, фельдшеры и токсикологические центры;
- > больницы, как местные, так и эвакуационные для оказания специализированной помощи (например, ожоговые отделения);
- > органы общественного здравоохранения;
- > лидеров и представителей сообществ;
- > гражданские общественные организации;
- > природоохранные органы, в особенности органы, в подведомственность которых входит охрана воздушной среды, водных объектов и утилизация отходов;
- > прочие промышленные объекты, расположенные вблизи объектов аварийного реагирования;
- > транспортные компании и поставщиков;
- > бригады гражданской обороны;
- > службы социального обслуживания;
- > организации Красного Креста / Красного Полумесяца или иное ведомство по оказанию гуманитарной помощи;

<sup>166</sup>. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



- > департаменты жилищно-коммунального хозяйства, а также дорожные службы, администрации портов и аэропортов;
- > центры общественной информации и СМИ.<sup>167</sup>

#### Соответствует:

Компания разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения. Компания:

- > разработала порядок действий и планы эвакуации при чрезвычайных ситуациях, в том числе в условиях пандемии, описанные в Положение 7.26 «Здоровье и благополучие работников»;
- > обеспечивает размещение порядка действий и планов эвакуации при чрезвычайных ситуациях в доступных местах на своих объектах;
- >> поддерживает и регулярно проверяет готовность к действиям в чрезвычайных ситуациях путем проведения учебных эвакуаций;
- > периодически обновляет порядок действий при чрезвычайных ситуациях;
- > в сотрудничестве со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая местные сообщества, разрабатывает и поддерживает в надлежащем состоянии планы ликвидации аварий.

#### В основном соответствует:

Компания разработала и в значительной степени внедрила процедуры, соответствующие данному положению, однако некоторые аспекты реализованы не полностью. Например, планы действий в чрезвычайных ситуациях не предусматривают действий в ситуации пандемии, учения по эвакуации проводились, но с недостаточной регулярностью, процедуры не обновляются на регулярной основе или с некоторыми заинтересованными сторонами не проводились консультации по вопросам разработки планов ликвидации аварий.

#### Частично соответствует:

Компания разработала процедуры в соответствии с настоящим положением, но они не были в значительной степени реализованы и (или) процедуры не являются достаточно всеобъемлющими.

#### Не соответствует:

В компании отсутствуют планы действий в чрезвычайных ситуациях.

- 
- > **Положение 7.14** Компании разрабатывают и реализуют планы по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах.
- 

## Значение

Пожары представляют значительную опасность для безопасности и здоровья работников. Пожары в подземных шахтах ставят под угрозу жизнь шахтеров и возможность зарабатывать средства к существованию. Вентиляционные потоки в подземных шахтах способны распространять густой дым и токсичные продукты горения по всей шахте, что делает эвакуацию через километры замкнутых проходов трудной и смертельно опасной. Пожар способен быстро распространиться по шахте, разрушая средства управления системой вентиляции шахты, блокируя шахтеров и вызывая взрывы внутри шахт из-за неограниченных запасов топлива и наличия легковоспламеняющегося метана.

---

<sup>167</sup> Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Передовая практика обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и ликвидации аварий*, 2005 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/good-practice-emergency-preparedness-and-response>>.



Во многих случаях национальные законы или нормативно-правовые акты устанавливают подробные требования к мерам предотвращения пожаров в шахтах. Компании должны разработать план предотвращения пожаров и ликвидации аварий, который должен быть одобрен компетентным органом с возможностью рассмотрения представителями работников. План должен предусматривать:

**а) противопожарную профилактику**, включающую наличие соответствующих методов, материалов (например, огнестойких) и оборудования для предотвращения пожаров, которые могут быть вызваны любым находящимся под напряжением оборудованием, транспортными средствами и транспортным оборудованием в шахте, сваркой или ацетиленовой резкой, конвейерными ленточными системами и конструкциями, которые могут нагреваться в результате трения, вводами контактных проводов вагонеток, средствами управления вентиляцией, разделяющими воздушные потоки линий впускного воздуховода, транспортных (в том числе конвейерных) линий и отводящих воздухопроводов, работами по добыче угля на участках / секциях и случайным возгоранием, а также иные обстоятельства и сведения на усмотрение компетентных органов;

**б) пожарную сигнализацию**: наличие действующей системы обеспечения оперативного оповещения на самых ранних стадиях возможного пожара, предусматривающей стратегическую схему размещения устройств связи в шахте, частое проведение физических осмотров, а также установку устройств наблюдения на участках шахты с наибольшим риском возникновения пожаров для возможности автоматического оповещения и подачи сигналов тревоги на местах и на центральный объект, расположенный на поверхности шахты;

**в) противопожарное оборудование**: на всех шахтах, насколько это практически возможно, противопожарное оборудование и материалы, размещаемые по всей шахте, должны включать противопожарный инвентарь с учетом его типа, расположения и мощности, такой как водопроводы, системы затопления и водяного орошения, водораспределительные клапаны, цистерны, пожарные рукава, огнетушители, порошковые химические системы пожаротушения, пеногенераторы, автоматические системы пожаротушения, оборудование и принадлежности для тушения пожаров на участках и в угольном забое, а также методику и периодичность испытания противопожарного оборудования и иные средства противопожарной защиты на усмотрение компетентных органов;

**г) ликвидацию пожаров и аварий**: специальные средства защиты и процедуры реагирования, используемые на шахте, включая самоспасательные устройства, датчики контроля воздуха, специально подготовленные горноспасательные бригады, процедуры эвакуации, регулярные учения по ликвидации аварий и эвакуации, а также прочие сведения и процедуры на усмотрение компетентных органов.<sup>168</sup>

Компании должны обеспечить наличие в подземных шахтах двух основных входных вентиляционных выработок, отдельных друг от друга, чтобы в случае загрязнения одной из них продуктами горения другая выработка обеспечивала возможность безопасной эвакуации работников из шахты. На всех шахтах, насколько это практически возможно, должны быть предусмотрены два выхода из каждого подземного участка, каждый из которых должен быть соединен с отдельными выработками для выхода на поверхность.

При выемке, транспортировке и переработке угля образуются мелкие частицы угольной пыли. При неконтролируемом накоплении взрывоопасная пыль может воспламениться. Наличие взвешенной угольной пыли в воздухе может привести к взрывам большой мощности. Взрывы угольной пыли могут иметь смертоносную силу, а быстро распространяющиеся по выработкам пламя и перегретый воздух наносят травмы, в том числе несовместимые с жизнью. Ударная волна может разрушить вентиляцию и механизмы управления кровлей, заблокировать пути эвакуации и создать для работников условия, в которых кислород в воздухе шахты вытесняется удушающими газами. Взрывы угольной пыли можно предотвратить путем технического обслуживания шахты (очистка шахтной пыли), добавления каменной пыли в количестве, достаточном для обеспечения инертности угольной пыли, а также путем устранения источников возгорания. Последствия взрыва также можно смягчить путем использования преград, подавляющих распространение взрывов.

168. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.



Прорывы воды могут представлять серьезную опасность при добыче угля. Участки горных работ могут оказаться слишком близко к старым выработкам или геологическим аномалиям, находящаяся в которых вода несет угрозу затопления шахты. При случайном выходе на старые выработки, заполненные водой, особенно расположенные выше, чем действующая шахта, возможно быстрое затопление шахты и находящегося в ней персонала без возможности эвакуации.

До начала выемки угля компании должны организовать проведение тщательной гидрологической и гидрогеологической оценки состояния поверхности и подземных условий обрабатываемого района. При добыче полезных ископаемых в водоносных пластах или вблизи рек, озер и морей, а также при потенциальном наличии затопленных подземных или открытых горных выработок следует предусмотреть возможность устройства охранных целиков для предотвращения прорывов. Компании должны обеспечить разработку и реализацию специальных мер защиты, таких как установка насосов, дренажных туннелей и отстойников, при добыче полезных ископаемых в районах, подверженных наводнениям из любого источника или в связи с любыми обстоятельствами.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила планы в соответствии с требованиями настоящего положения;
- > разработала и реализовала планы по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания разработала планы по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах, но планы реализованы не в полном объеме.

#### Не соответствует:

Компания не разработала планы по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями.

- 
- > **Положение 7.15** Компании устанавливают на всех своих объектах соответствующие системы сигнализации, предупреждающие устройства и средства пожарной безопасности, в том числе противопожарное оборудование и аварийное освещение, и четко обозначают аварийные выходы и пути эвакуации, доступ к которым не затруднен какими-либо препятствиями.
- 

### Значение

Компании несут ответственность за наличие соответствующих механизмов обнаружения пожаров и борьбы с ними, а также за безопасную эвакуацию работников.

Компании должны обеспечить правильную установку и работу оборудования и организовать надлежащее обучение работников его использованию. Компании должны обеспечить проведение



периодических испытаний всего противопожарного оборудования в ходе внутренних и внешних проверок. Системы противопожарной безопасности компаний должны проходить независимую проверку с установленной регулярностью.

На всех объектах должно иметься полностью исправное противопожарное оборудование (включая огнетушители), которое:

- > соответствует местному законодательству, в том числе требованиям к количеству и типу оборудования и месту его размещения;
- > соответствует типу потенциальной опасности возгорания на объекте и размещено близко к потенциальным источникам возгорания;
- > находится в исправном состоянии и регулярно проверяется на предмет работоспособности, доступности и простоты использования.

На всех объектах должно иметься соответствующее количество аварийных выходов в зависимости от конструкции объекта, количества работников и требований местных нормативных актов. Насколько это практически возможно, компании должны обеспечить наличие двух выходов из каждого подземного участка, каждый из которых должен быть соединен с отдельными выработками для выхода на поверхность. Выходы не должны запираяться или загромождаться и должны быть легко опознаваемы даже в случае обесточивания объекта. Необходимо обеспечить наличие резервного питания для включения аварийного освещения и указателей на случай отключения электроэнергии. Все выходы должны вести на открытые площадки и проходы, при этом должно быть обозначено безопасное место сбора работников в случае возникновения чрезвычайной ситуации.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > установила на всех своих объектах соответствующие системы сигнализации, предупреждающие устройства и средства пожарной безопасности, в том числе противопожарное оборудование и аварийное освещение, и четко обозначила аварийные выходы и пути эвакуации, доступ к которым не затруднен какими-либо препятствиями.

### В основном соответствует:

Компания установила на всех своих объектах соответствующие системы сигнализации, предупреждающие устройства и средства пожарной безопасности, однако не все системы сигнализации регулярно проверяются, не все противопожарное оборудование проходит регулярную проверку и (или) некоторые выходы четко не обозначены (установлено / обслуживается / проверяется по крайней мере 75 % оборудования).

### Частично соответствует:

Компания не установила на всех своих объектах соответствующие системы сигнализации, предупреждающие устройства и средства пожарной безопасности, противопожарное оборудование имеется не на всех участках, где оно необходимо, некоторые аварийные выходы или пути эвакуации заблокированы и (или) или аварийное освещение не предусмотрено на всех участках, где его наличие необходимо.

### Не соответствует:

Компания не установила на своих объектах системы сигнализации, предупреждающие устройства и средства пожарной безопасности, не обеспечила наличие противопожарного оборудования и (или) не имеет достаточное количество аварийных выходов или путей эвакуации.





### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений об обеспечении готовности к чрезвычайным ситуациям оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие мер по устранению нарушений, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.13	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.14	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.15	✓	✓	✓	✓	✓	

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и регламенты ликвидации аварий и эвакуации;
- > планы эвакуации в чрезвычайных ситуациях;
- > протоколы проверки порядка действий в чрезвычайной ситуации и проведения эвакуационных учений;
- > документация взаимодействия с соответствующими заинтересованными сторонами по вопросу разработки планов ликвидации аварий;
- > протоколы обучения работников порядку действий при ликвидации аварий и эвакуации;
- > инвентарный перечень средств пожарной безопасности, в том числе систем сигнализации и противопожарного оборудования, с указанием мест их расположения;
- > протоколы регулярных испытаний и проверок противопожарного оборудования;
- > документация мест установки средств аварийного освещения;
- > план по обнаружению, предотвращению и борьбе с возгораниями и распространением пожаров, взрывами и затоплениями в действующих и заброшенных шахтах;
- > инвентарный перечень автономного самоспасательного оборудования и порядок его испытания;
- > порядок работы горноспасательных бригад;
- > документация о лицах в составе каждой смены, обученных мерам реагирования в случае пожара или чрезвычайной ситуации на шахте;
- > описание и периодичность проведения противопожарных тренировок и учений по борьбе с пожарами и аварийной эвакуации;
- > регламенты или план действий в случае возникновения пожара, взрыва на шахте или иного аналогичного подобного события;
- > порядок эвакуации из шахты.

#### Оценка объектов

##### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике и процедурах компании в отношении порядка действий в чрезвычайных ситуациях и планов эвакуации;
- > частоту проведения учебных эвакуаций;



- > порядок проведенных с заинтересованными сторонами консультаций при разработке планов ликвидации аварий;
- > процесс обучения работников порядку действий при ликвидации аварий и эвакуации;
- > процесс проведения регулярных испытаний и проверок противопожарного оборудования;
- > расположение систем пожарной сигнализации, эвакуационных выходов, путей эвакуации и аварийного освещения.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике и процедурах компании в отношении порядка действия в чрезвычайных ситуациях и планов эвакуации;
- > частоту проведения учебных эвакуаций;
- > участие в обучении порядку действий при ликвидации аварий и эвакуации;
- > наличие противопожарного оборудования и умение им пользоваться;
- > расположение систем пожарной сигнализации, эвакуационных выходов, путей эвакуации и аварийного освещения.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > участие в разработке планов ликвидации аварий;
- > участие в проверке планов.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > наличие хорошо заметных планов аварийной эвакуации;
- > места расположения пожарной сигнализации;
- > наличие соответствующего противопожарного оборудования, недавно прошедшего проверку;
- > наличие четко обозначенных и незаблокированных аварийных выходов и путей эвакуации;
- > наличие аварийного освещения;
- > проверки, предпринимаемые работниками с целью снижения риска привнесения и распространения чужеродных инвазивных видов, например, при использовании транспорта, растений для рекультивации и строительных материалов.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При разработке регламентов по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям компании должны руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.1, 7.2, 7.3, 7.4: При разработке систем выявления рисков для здоровья и безопасности и управления ими следует учитывать возможность возникновения чрезвычайных ситуаций.  7.14: При разработке регламентов по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям компании должны руководствоваться <u>Положением 7.13 «Готовность к чрезвычайным ситуациям»</u> в отношении планов по обнаружению и борьбе с возникновением и распространением пожаров, взрывов и наводнений.



---

**7.16–7.18:** В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию об обеспечении готовности к чрезвычайным ситуациям.

---

**8. Сообщества и заинтересованные стороны** **8.9 и 8.10:** При разработке регламентов по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям компании должны учитывать вопросы здоровья и безопасности населения.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Передовая практика обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям и ликвидации аварий*, сентябрь 2005 г. (доступ [по ссылке](#)). Данная публикация дополняет программу ЮНЕП «Осведомленность и готовность в случае чрезвычайных ситуаций на местном уровне (АПЕЛЛ)» (2001 г.). Данный документ был подготовлен для оказания горнодобывающим компаниям помощи в реализации программы ЮНЕП «Осведомленность и готовность в случае чрезвычайных ситуаций на местном уровне», которая до этого широко использовалась в химической промышленности.
- > ЮНЕП, «Осведомленность и готовность в случае чрезвычайных ситуаций на местном уровне» (АПЕЛЛ), Инструкция, 2-е издание, 2015 г. (доступ [по ссылке](#)). Инструкция к программе АПЕЛЛ — средству объединения людей, в первую очередь работников компаний, представителей общественности и местных органов власти, для обеспечения эффективного обмена информацией о рисках возникновения чрезвычайных ситуаций и планирования действий в связи с ними.
- > МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, май 2006 г. (доступ [по ссылке](#)). Обновленный Свод правил МОТ содержит предназначенные для правительств, работодателей и работников, применяемые на международном уровне методические рекомендации по устранению конкретных опасных и вредных производственных факторов в подземных угольных шахтах, основанные на международных трудовых документах и сложившейся передовой практике отрасли.



# Обучение и ознакомление с требованиями по охране труда и промышленной безопасности (Положения 7.16–7.18)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Обучение и ознакомление с требованиями по охране труда и промышленной безопасности является неотъемлемой частью системы управления охраной труда и промышленной безопасностью. Широко признано влияние руководства на все аспекты организационной эффективности, на поведение и культуру в рамках компании. Руководители высшего звена своим примером способствуют развитию культуры, в которой безопасность ставится превыше всего, а предотвращение рисков получает положительное признание и поощряется. Необходимость развития и поддержания надежных вариантов поведения (последовательного выполнения определенных действий), целостности системы контроля (порядка обеспечения выполнения последовательных действий) и возможностей руководства (порядка последовательного определения присутствия двух предыдущих аспектов) имеет решающее значение для изменения культуры в объеме, необходимом для обеспечения комплексного управления охраной труда и промышленной безопасностью.<sup>169</sup>

Компании несут обязанность по предоставлению работникам информации о связанных с их должностными функциями рисках и факторах опасности для здоровья и безопасности, правильном использовании СИЗ, порядке действий при возникновении несчастных случаев и чрезвычайных ситуаций, по организации механизма для возможности поднятия и обсуждения работниками вопросов здоровья и безопасности с руководством, а также по соблюдению права работников на отказ от работы в ситуациях, сопряженных с наличием *неконтролируемых опасных и вредных факторов*.

Компании должны организовать обучение при приеме на работу и последующее регулярное обучение. Работникам, выполняющим специальные задачи, такие как работа в замкнутом пространстве, на высоте или с опасными веществами, может потребоваться дополнительное специальное обучение с аттестацией для допуска к выполнению данных задач. Работники также должны быть обучены методам оказания первой помощи для обеспечения в составе каждой смены достаточного количества подготовленных работников, способных оказать первую помощь. Работники должны получать компенсацию за участие в обычное рабочее время в совещаниях, учебных мероприятиях, комитетах и иных мероприятиях по вопросам безопасности.

Эффективное обучение и подготовка может проводиться внеаудиторно. Взаимное обучение коллег, обучение без отрыва от производства и наглядное обучение на рабочем месте может быть эффективным в процессе передачи знаний о концепциях безопасности, обеспечения понимания опасных и вредных факторов и средств их контроля, а также в продвижении передовых методов работы.

<sup>169</sup> Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Предотвращение происшествий с летальным исходом: Восемь извлеченных уроков, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/190913\\_publication\\_fatality-prevention.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/190913_publication_fatality-prevention.pdf)>.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 7.16** Компании регулярно проводят обучение персонала для того, чтобы работники знали о:
- а) конкретных рисках и опасных и вредных факторах для здоровья и безопасности, связанных с выполняемой ими работой;
  - б) надлежащих мерах защиты от таких факторов, в том числе правильном использовании средств индивидуальной защиты;
  - с) действиях, которые надлежит предпринять при аварии или чрезвычайной ситуации.

Компании информируют работников о требованиях по ОТ и ПБ на понятном им языке и в доступной форме.

### Значение

Компании должны гарантировать, что ни один работник не будет привлечен к работе любого рода без получения необходимых инструкций и обучения, дающих возможность качественного и безопасного выполнения работ.

Программы обучения должны разрабатываться в соответствии с национальными законами или нормативными актами и после консультаций с работниками и их представителями. Программы обучения должны включать:

- > значимые аспекты соответствующего законодательства, сводов практических правил, инструкций по технике безопасности для предотвращения несчастных случаев и заболеваний, коллективных договоров, а также права, обязанности и области ответственности компетентных органов, работодателей, подрядчиков и работников;
- > определение характера и степени возможных опасных и вредных факторов или рисков для здоровья и безопасности, в том числе любых факторов, способных оказать влияние на данные риски, таких как правила надлежащей гигиены;
- > соответствующие меры контроля и защиты, правила гигиены и меры предосторожности, необходимые для предотвращения или уменьшения подверженности рискам, а также для предупреждения несчастных случаев, травм и профессиональных заболеваний;
- > оценки, обзоры, определение уровня подверженности рискам, права и обязанности работников в этом отношении;
- > значение процессов наблюдения за здоровьем, права и обязанности работников в этом отношении и возможность доступа к информации;
- > опасные и вредные факторы, связанные с метаном и иными газами, присутствующими в шахтах, и важность устройства системы вентиляции и обнаружения газов;
- > опасные и вредные факторы, связанные с угольной пылью, и меры, необходимые для предотвращения взрывов на шахте;
- > опасные и вредные факторы, связанные с пожарами на шахтах, и меры, необходимые для их предотвращения и тушения в случае возникновения;
- > опасные и вредные факторы, связанные с небезопасным креплением кровли и бортов выработок, и меры, необходимые для предотвращения непреднамеренных обрушений пород, оседания почвы и выбросов;
- > риски вдыхания угольной пыли для здоровья и необходимые меры предотвращения заболеваний;
- > опасность задавливания и поражения электрическим током при работе в замкнутых пространствах с крупногабаритным мобильным оборудованием и электрооборудованием под напряжением;
- > порядок действий и меры реагирования в чрезвычайной ситуации, методы пожаротушения и предотвращения пожаров, меры по оказанию первой помощи;
- > инструкции по использованию СИЗ, если применимо, важность применения СИЗ, правильное использование и ограничения;



- › методы надлежащего обращения с материалами и инструментами с точки зрения эргономики;
- › методы выявления вредных химических веществ и препаратов, включая использование паспортов безопасности;
- › информацию об очистке, обработке, хранении и утилизации отходов.<sup>170</sup>

Обучение должно проводиться для всех работников бесплатно в рабочее время.

Курсы обучения должны проводиться компетентными лицами с оценкой результатов обучения, периодически пересматриваться комитетом по охране труда или совместно с работниками и их представителями и должны быть оформлены документально. Угледобывающим предприятиям необходимо вести отдельный документальный учет всех обучающих программ, а в необходимых случаях — программ переподготовки.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- › разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- › обеспечивает регулярное обучение и подготовку работников, включающую информацию о:
  - › конкретных рисках и опасных и вредных факторах для здоровья и безопасности, связанных с выполняемой ими работой;
  - › надлежащих мерах защиты от таких факторов, в том числе правильном использовании средств индивидуальной защиты;
  - › действиях, которые надлежит предпринимать при аварии или чрезвычайной ситуации;
- › информирует работников о требованиях по ОТ и ПБ на понятном им языке и в доступной форме;
- › обеспечивает проведение курсов обучения компетентными специалистами с ведением документального учета пройденного обучения.

### В основном соответствует:

Компания организует регулярную подготовку и обучение работников на соответствующем языке, но некоторые работники не прошли обучение (курсы обучения пройдены не менее 75 % работников); в рамках обучения не были освещены все вопросы, предусмотренные настоящим положением, или наблюдались незначительные несоответствия документации об участии в программах обучения.

### Частично соответствует:

Компания разработала программы обучения, но большинство работников не прошло обучение (курсы обучения пройдены менее 75 % работников) и (или) обучение проводилось не на понятном языке.

### Не соответствует:

Компания не проводила обучение по охране труда и промышленной безопасности.

- 
- › **Положение 7.17** Компании внедряют механизм, такой как объединенный комитет по охране труда и промышленной безопасности, с помощью которого работники могут поднимать и обсуждать с руководством вопросы, связанные с охраной здоровья и безопасности.
- 

170. МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 2006 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS\\_110254/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/codes/WCMS_110254/lang-en/index.htm)>.





## Значение

Компании должны внедрить процедуры, позволяющие работникам избирать представителей в объединенный комитет по охране труда и промышленной безопасности (или аналогичный механизм), например, через профсоюз, путем выдвижения кандидатур или проведения выборов. В некоторых случаях формирование комитета по охране труда и промышленной безопасности может быть предусмотрено нормативным требованием.

В состав комитета должны входить:

- › по возможности — представитель высшего руководства;
- › любые представители медицинского персонала объекта;
- › представители, число которых соответствует размеру и структуре компании: например, в комитет должны входить представители всех смен;
- › представители в соответствии с демографическими характеристиками кадровых ресурсов: например, женщины, которые могут подвергаться различным или уникальным рисками для здоровья и безопасности;
- › если местные подрядчики не входят в состав комитета, необходимо обеспечить функционирование комитета в качестве механизма сообщения подрядчиками о проблемах в области здоровья и безопасности.<sup>171</sup>

Заседания комитета должны проводиться регулярно и служить для обсуждения вопросов, связанных с охраной труда и промышленной безопасностью и требующих взаимодействия между руководством и работниками, например:

- › выявление потенциальных рисков для здоровья и безопасности;
- › анализ рисков для здоровья и безопасности, связанных с новыми процессами, оборудованием или изменениями на объектах;
- › участие в текущих расследованиях инцидентов;
- › обсуждение и контроль результатов и первопричин расследуемых инцидентов, а также определение и контроль выполнения корректирующих и профилактических действий;
- › определение необходимости обучения и анализа его эффективности;
- › анализ оперативных и долгосрочных данных об инцидентах и тенденциях в области здравоохранения.<sup>172</sup>

Комитет должен вести протоколы всех заседаний, в том числе поднятых вопросов и принятых мер. Работники должны получать компенсацию за участие в заседаниях комитета по охране труда в рабочее время.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- › разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- › организовала механизм, предоставляющий работникам возможность поднимать вопросы в сфере охраны труда и промышленной безопасности и обсуждать их с руководством.

### В основном соответствует:

Компания организовала механизм, предоставляющий работникам возможность поднимать вопросы в сфере охраны труда и промышленной безопасности и обсуждать их с руководством, однако внедрение механизма не завершено (но о нем проинформировано, по меньшей мере, 75 % работников) и (или) в документации, касающейся данного механизма, присутствуют незначительные отклонения.

171. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), *Кодекс ответственной практики*, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.

172. Там же.



### Частично соответствует:

Компания

- > разработала механизм, однако его внедрение еще не началось или не завершено (проинформировано менее 75 % работников); или
- > находится в процессе разработки механизма, но разработка еще не завершена.

### Не соответствует:

В компании не реализован механизм, предоставляющий работникам возможность поднимать вопросы в сфере охраны труда и промышленной безопасности и обсуждать их с руководством.

- 
- > **Положение 7.18** Компании обеспечивают понимание работниками своего права и обязанности прекратить работу или отказаться от ее выполнения в ситуациях, когда существует неконтролируемая опасность, как и обязанности незамедлительно информировать о наличии таких ситуаций руководство и лиц, непосредственно подвергающихся опасности. Компании гарантируют, что работники не подвергнутся репрессиям, в том числе дисциплинарным мерам и увольнению, или не испытают иных негативных последствий в результате обоснованных попыток воспользоваться данными правами.

## Значение

Право на отказ от небезопасной работы закреплено МОТ в Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155). Конвенция № 155 гласит, что «работнику, оставившему работу, который имел достаточные основания полагать, что она представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья, обеспечивается в соответствии с национальными условиями и практикой защита от необоснованных последствий» (Статья 13), а также что «работодатель не может требовать, чтобы работники возобновили работу, где по-прежнему сохраняется непосредственная и серьезная опасность для жизни или здоровья» (Статья 19).

При наличии разумных оснований работники могут отказаться от небезопасной работы и не возобновлять ее до тех пор, пока работодатель не исправит ситуацию, и, если они обоснованно воспользуются данным правом, они не несут ответственность за последствия такого отказа. Данное право также упоминается в других конвенциях МОТ, например, в Конвенции 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176); Рекомендации 1986 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 183); Рекомендации 1986 года об охране труда при использовании асбеста (№ 172) и Рекомендации 1990 года об охране труда при использовании химических веществ (№ 177).<sup>173</sup>

Компании несут обязанность по обеспечению понимания работниками своего права на отказ от работы в ситуациях, сопряженных с неконтролируемыми опасными и вредными факторами, а также недопустимости преследования работников за использование данного права.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;

---

173. Федерация профсоюзов IndustriaALL, Право на отказ от небезопасной работы или ее прекращение, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right\\_to\\_refuse\\_eng.pdf](http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/right_to_refuse_eng.pdf)>.



- > обеспечивает понимание работниками своего права и обязанности прекратить работу или отказаться от ее выполнения в ситуациях, когда существует неконтролируемая опасность, как и обязанности незамедлительно информировать о наличии таких ситуаций руководство и лиц, непосредственно подвергающихся опасности;
- > гарантирует, что работники не подвергнутся репрессиям, дисциплинарным мерам, увольнению или не испытывают иных негативных последствий в результате обоснованного использования данных прав.

**В основном соответствует:**

Не применимо

**Частично соответствует:**

Не все работники осведомлены о праве на прекращение работы или отказ от нее в ситуациях, связанных с наличием неконтролируемых опасных и вредных факторов.

**Не соответствует:**

Большинство работников не осведомлены о праве на прекращение работы или отказ от нее в ситуациях, связанных с наличием неконтролируемых опасных и вредных факторов, и (или) работники подвергались репрессиям за обоснованное осуществление данных прав (более 75 % коллектива).

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений об обучении и ознакомлении с требованиями ОТ и ПБ оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.16		✓	✓	✓	✓	
7.17		✓	✓	✓	✓	
7.18		✓	✓	✓	✓	✓

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры регулярного обучения и подготовки работников в отношении:
  - > конкретных рисков, опасных и вредных факторов для здоровья и безопасности, связанных с выполняемой ими работой;
  - > надлежащих мер защиты от таких факторов, в том числе правильного использования средств индивидуальной защиты;
  - > действий, выполняемых при аварии или чрезвычайной ситуации;



- › квалификационные требования к обучающему персоналу;
- › оценка обучающего персонала;
- › учебно-информационные материалы по охране труда и промышленной безопасности;
- › документация, связанная с участием работников в обучении в сфере охраны труда и промышленной безопасности;
- › механизм, предоставляющий работникам возможность поднимать вопросы в сфере охраны труда и промышленной безопасности и обсуждать их с руководством;
- › примеры вопросов, поднятых работниками, и реагирования компании на них;
- › политика, предусматривающая право и обязанность работников прекратить работу или отказаться от работы в ситуациях, связанных с наличием неконтролируемых опасных и вредных факторов, а также немедленно проинформировать о данной ситуации лиц, подвергающихся непосредственному риску, и руководство, и отсутствие репрессий или иных негативных последствий для работников в результате обоснованного осуществления ими данных прав.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о политике компании по проведению регулярного обучения и подготовки работников;
- › описание механизма поднятия работниками вопросов в сфере охраны труда и промышленной безопасности и их обсуждения с руководством;
- › примеры вопросов, поднятых работниками, и реагирования компании на них;
- › осведомленность о политике, предусматривающей право и обязанность работников прекратить работу или отказаться от работы в ситуациях, связанных с наличием неконтролируемых опасных и вредных факторов, а также немедленно проинформировать о данной ситуации лиц, подвергающихся непосредственному риску, и руководство, и отсутствие репрессий или иных негативных последствий для работников в результате обоснованного осуществления данных прав.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › хорошую осведомленность о политике компании по проведению регулярного обучения и подготовки работников;
  - › частоту и содержание проведенного обучения;
  - › описание механизма поднятия работниками вопросов в сфере охраны труда и промышленной безопасности и их обсуждения с руководством;
  - › примеры вопросов, поднятых работниками, и реагирования компании на них;
  - › осведомленность о своем праве и обязанности прекратить работу или отказаться от ее выполнения в ситуациях, связанных с наличием неконтролируемых опасных и вредных факторов, а также обязанности незамедлительно информировать о наличии таких ситуаций руководство и лиц, непосредственно подвергающихся риску;
- вподвергаются ли работники репрессиям или иным негативным последствиям в результате обоснованного использования данных прав.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- › подвергаются ли работники репрессиям или иным негативным последствиям в результате обоснованного использования права на отказ от работы.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- › по возможности — проведение обучения на тему охраны труда и промышленной безопасности.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных стандартов в области обучения в области ОТ и ПБ компаниям следует руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
2. Политика и система управления	2.11 и 2.12: При разработке программ обучения и информирования в области ОТ и ПБ компаниям следует руководствоваться <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	<p>7.1, 7.2, 7.3, 7.4: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию о рисках для здоровья и безопасности и мерах их смягчения.</p> <p>7.5, 7.7 и 7.12: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию о СИЗ, надлежащих средствах защиты и порядке обращения с химическими материалами.</p> <p>7.13–7.15: При разработке программ обучения и информирования по ОТ и ПБ компании должны предусмотреть процедуры обеспечения готовности к чрезвычайным ситуациям.</p> <p>7.27: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию об обеспечении безопасности жилищных условий работников.</p>

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Федерация профсоюзов IndustriaALL, Право на отказ от небезопасной работы или ее прекращение, 04.2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Объяснение понятия «право на отказ от небезопасной работы или ее прекращение».
- > МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 05.2006 г. (доступ [по ссылке](#)). Новый кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности применительно к добыче угля подземным способом.
- > МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 12.2008 г. (доступ [по ссылке](#)). Обновленный кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ), включая Конвенцию МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176).



# Отчетность по авариям и инцидентам (Положения 7.19–7.20)

---

## I. ВВЕДЕНИЕ

Компании обязаны проводить расследования и сообщать об инцидентах, связанных с охраной труда и промышленной безопасностью, а также обеспечивать представителям работников по вопросам охраны труда и промышленной безопасности возможность участия в инспекциях и расследованиях и получения их результатов. Во многих странах законодательно закреплено обязательство компаний сообщать об инцидентах по определенной форме в ведомство по охране труда и промышленной безопасности в горнодобывающей отрасли.

Расследоваться должны все аварии и инциденты независимо от степени их серьезности. Также необходимо расследовать потенциально опасные ситуации, в результате которых не был причинен ущерб или вред. Если инцидент произошел с участием подрядчика, расследование может проводиться организацией подрядчика, но компания должна принять участие в данной работе и (или) рассмотреть возможность проведения собственного расследования.

Расследование должно возглавляться компетентным лицом, независимым от отдела, в котором произошел инцидент, с участием представителя по вопросам безопасности работников. В ситуациях, когда несчастный случай с летальным исходом произошел с участием подрядчика, также может быть задействован представитель организации подрядчика. Расследование должно четко установить фактические обстоятельства инцидента, определить последовательность событий, причинные факторы и первопричины с вынесением рекомендаций по выполнению корректирующих действий и принятию профилактических мер. Данные действия направлены на предотвращение повторения определенного происшествия и устранение первопричин инцидента. Следует отслеживать и контролировать выполнение корректирующих действий и принятие профилактических мер.

Компании должны отслеживать эффективность работы и тенденции в масштабах всей организации, ставить целевые показатели с нулевым количеством происшествий с летальным исходом и выявлять закономерности причинных факторов для устранения первопричин. Компании должны вести документацию по расследованию инцидентов и принятию последующих мер.





## БЛОК 7: ПОТЕНЦИАЛЬНО ОПАСНЫЕ СИТУАЦИИ

Включение информации о потенциально опасных ситуациях в системы формирования отчетности и расследования инцидентов является частью упреждающего подхода к управлению ОТ и ПБ. «Потенциально опасная ситуация» — это незапланированное событие, которое не привело, но могло привести к травмам, заболеванию или причинению вреда. Только удачное стечение обстоятельств в ходе событий предотвратило причинение вреда здоровью, жизни или имуществу. Несовершенный процесс или система управления неизменно являются первопричиной повышенного риска, ведущего к возникновению потенциально опасных ситуаций, и должны быть в центре внимания в процессе выполнения работ по усовершенствованию. Дополнительными терминами, характеризующими подобные события, являются «травмоопасная ситуация», «смертельно опасное положение» или, применительно к движущимся объектам, «опасное сближение» или «угроза происшествия». Большинству серьезных и катастрофических происшествий (инцидентов), влекущих причинение вреда, предшествуют предупреждения или потенциально опасные ситуации. Распознавание потенциально опасных ситуаций и сообщение информации о них может значительно повысить безопасность работников, а также улучшить культуру безопасности на предприятии.\*

\* Национальный совет по технике безопасности (NSC), *Системы оповещения о потенциально опасных ситуациях*, 2013 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 06.02.2020 г., <<https://www.atlanticttraining.com/blog/wp-content/uploads/2018/05/294734832-Near-Miss-Reporting-Systems.pdf>>.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 7.19** Компании принимают необходимые меры к тому, чтобы все инциденты в области охраны труда и промышленной безопасности, равно как и принятые меры при возникновении таких инцидентов и их последствия были официально задокументированы и расследованы, а результаты всех расследований проанализированы и учтены в ходе регулярных пересмотров систем ОТ и ПБ и при составлении планов по усовершенствованию систем, а также, за исключением данных, составляющих врачебную тайну, были доступны работникам для ознакомления.

### Значение

Компании должны расследовать все случаи возникновения производственных травм, плохого самочувствия, заболеваний и инцидентов для выявления любых сбоев в системе управления ОТ и ПБ, а также документировать сведения об их основных причинах. Такие расследования должны проводиться определенными специалистами (внутренними или внешними) при соответствующей степени участия работников и их представителей. Все расследования должны завершаться составлением отчетов о немедленно принятых мерах, корректирующих действиях и профилактических мерах, принятых для предотвращения повторения инцидентов. Во многих случаях национальные законы и нормативно-правовые акты устанавливают процедуры и форматы проведения расследований и сообщения о несчастных случаях и травмах, включая требования об уведомлении соответствующих органов.

Основная цель расследования происшествия — установление причин его возникновения для предотвращения повторного возникновения подобных происшествий. Расследование должно быть направлено не только на выявление и устранение прямых и косвенных причин, но и на определение первопричин возникновения происшествий. По факту установления и устранения первопричин возможные в будущем небезопасные методы и условия работы также могут быть устранены.



Первопричина определяет причину, по которой правила, политика, регламенты или программы компании не смогли гарантировать совершение работниками надлежащих действий для предотвращения косвенных причин, которые привели к возникновению опасного или вредного фактора или незапланированного события. Примеры правил, политики, регламентов или программ предприятия включают системы и планы управления кровлей, программы техники безопасности, планы вентиляции шахты, планы обучения и иную письменную документацию предприятия по вопросам безопасности. Для более конкретного определения первопричины компании должны оценить политику, процедуры и программы, касающиеся каждого случая действия и бездействия, на предмет:

- › непонимания или недостаточного взаимодействия;
- › отсутствия знаний или подготовки;
- › использования неподходящего инструмента, оборудования или связанных с ним процедур;
- › использования средств стимулирования производительности, которые привели к непредвиденным последствиям;
- › невозможности предпринять необходимое действие из-за физических возможностей или потери концентрации.<sup>174</sup>

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания:

- › разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- › официально документирует все инциденты в области охраны труда и промышленной безопасности, а также принятые меры реагирования и результаты расследований;
- › вносит результаты расследований в регулярные обзоры в области охраны труда и промышленной безопасности и планы усовершенствований и, за исключением медицинских данных, являющихся конфиденциальными, предоставляет доступ к ним своим работникам.

#### В основном соответствует:

Компания официально документирует все инциденты в области охраны труда и промышленной безопасности, а также принятые меры реагирования и результаты расследований, однако в документации содержатся незначительные отклонения.

#### Частично соответствует:

Компания не вносит результаты расследований в регулярные обзоры в области охраны труда и промышленной безопасности и планы усовершенствований и (или) не предоставляет работникам доступ к данным результатам.

#### Не соответствует:

Компания официально не документирует инциденты в области охраны труда и промышленной безопасности и (или) не расследует данные инциденты в полном объеме.

- 
- › **Положение 7.20** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, с целью предоставления представителям трудового коллектива, ответственным за ОТ и ПБ, возможности участия в проверках и расследованиях, проводимых работодателем и (или) компетентным органом на рабочем месте, получения результатов таких проверок и расследований и своевременного получения уведомлений о произошедших несчастных случаях и опасных происшествиях.
- 

<sup>174</sup> Министерство труда США, *Справочник Управления по охране труда и промышленной гигиене в горнодобывающей промышленности: Процедуры расследования несчастных случаев/заболеваний, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 07.08.2020 г., <<https://arlweb.msha.gov/READROOM/HANDBOOK/PH20-I-4.pdf>>.*



## Значение

Компании должны привлекать представителей работников по вопросам охраны труда и промышленной безопасности к участию во внутренних аудитах и проверках безопасности, а также в расследованиях инцидентов. Результаты всех проверок и расследований (внутренних и внешних) должны быть доведены до сведения высшего руководства, соответствующего(-их) работника(-ов), представителей работников и комитета по охране труда (если таковой существует).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями настоящего положения; и (или)
- > предоставляет представителям трудового коллектива, ответственным за ОТ и ПБ, возможность участия в проверках и расследованиях, проводимых компанией и (или) компетентным органом на рабочем месте, а также получения результатов таких проверок и расследований и своевременного получения уведомлений о произошедших несчастных случаях и опасных происшествиях.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Представители трудового коллектива, ответственные за ОТ и ПБ, не могут принять участие в проверках и расследованиях, проводимых на рабочем месте, а также получать результаты таких проверок и расследований, проводимых компанией и (или) компетентным органом, и (или) не всегда своевременно получают уведомления о произошедших несчастных случаях и опасных происшествиях.

### Не соответствует:

Компания:

- > не имеет системы для участия в расследованиях представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- > не предоставляет представителям трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности возможность принимать участие в проверках и расследованиях и получать их результаты; и (или)
- > не уведомляет представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности о произошедших несчастных случаях и опасных происшествиях.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о формировании отчетности по авариям и инцидентам оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие мер по устранению нарушений, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.19		✓	✓	✓	✓	✓
7.20		✓	✓	✓	✓	✓

## Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, подтверждающие обязательство компании по документальному оформлению и расследованию инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > документирование инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- документация о расследовании инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > документация о выполнении корректирующих и профилактических действий по результатам расследования инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > обзоры по вопросам охраны труда и промышленной безопасности и планы усовершенствования, свидетельствующие об учете результатов расследований в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > процедура, предоставляющая представителям трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности возможность участия в проверках и расследованиях;
- > документальное оформление результатов проверок и расследований с предоставлением работникам и представителям по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- > документальное оформление уведомлений о несчастных случаях и опасных происшествиях.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике и процедурах компании по документальному оформлению и расследованию всех инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > примеры расследований инцидентов и реализованные по итогам таких расследований корректирующие действия и меры устранения нарушений;
- > порядок участия представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности в проверках и расследованиях;
- > порядок документального оформления результатов расследований и проверок и использования их в расследовании всех инцидентов, связанных с охраной труда и промышленной безопасностью;
- > порядок доведения информации о результатах расследований и проверок до сведения работников и представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- > порядок уведомления работников и представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности о несчастных случаях и опасных происшествиях.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о политике и процедурах компании по документальному оформлению и расследованию всех инцидентов в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > порядок сообщения об инциденте в области охраны труда и промышленной безопасности;
- > примеры расследований инцидентов и реализованные по итогам таких расследований корректирующие действия и меры устранения нарушений;
- > участвуют ли представители трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности в проверках и расследованиях;



- > доводится ли информация о результатах расследований и проверок до сведения работников и представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- > уведомляются ли работники и представители трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности о несчастных случаях и опасных происшествиях.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > расследует ли компания все происшествия, связанные с охраной труда и промышленной безопасностью;
- > привлекает ли компания к расследованиям представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;
- > проводились ли в компании проверки по вопросам охраны труда и промышленной безопасности компетентным органом;
- > доводит ли компания результаты расследований и проверок до сведения представителей трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

#### IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных стандартов в области формирования отчетности по авариям и инцидентам компаниям следует руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.1: При разработке системы управления ОТ и ПБ компании должны определить порядок использования данных об авариях и инцидентах для совершенствования систем.  7.16–7.18: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию о формировании отчетности об авариях и инцидентах.

#### V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Управление по охране труда и промышленной гигиене в горнодобывающей промышленности, Справочник: *Процедуры расследования несчастных случаев/заболеваний*, 2011 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном Справочнике описываются процедуры проведения расследований аварий и инцидентов на шахтах США.
- > МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 05.2006 г. (доступ [по ссылке](#)). Новый кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности применительно к добыче угля подземным способом.
- > МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 12.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Обновленный кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ), включая Конвенцию МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176).



# Здоровье и благополучие работников (Положения 7.21–7.26)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Компании несут обязанность по обеспечению доступа к адекватным средствам оказания первой помощи на объекте и наличия персонала, обученного оказанию первой помощи, наличия соответствующих регламентов транспортировки в местные медицинские учреждения в случае необходимости получения неотложной медицинской помощи, а также по содействию работникам, получившим производственные травмы, в получении физического доступа к медицинскому лечению в соответствии с местными законами и нормативными актами.

Обеспечение здоровья и благополучия работников выходит за рамки работы по обеспечению безопасности и предотвращению происшествий и случаев травматизма. Целостный подход к здоровью и благополучию работников также учитывает возможность длительной подверженности воздействию опасных и вредных факторов в физической среде, последствия воздействия опасных веществ и более широкие проблемы, связанные со здоровьем работников, включая злоупотребление психоактивными веществами, инфекционные заболевания, такие как ВИЧ/СПИД, туберкулез и малярия, состояние психического здоровья, сексуальное и репродуктивное здоровье.

> **Положение 7.21** Компании предоставляют на местах доступ к укомплектованному медицинскому пункту и четко обозначенным средствам оказания первой помощи, а также разрабатывают процедуру транспортировки работников с более серьезными проблемами со здоровьем в местные больницы или медицинские учреждения.

### Значение

Программа оказания первой помощи на каждом рабочем месте должна разрабатываться в сотрудничестве с представителями трудового коллектива по вопросам охраны труда и промышленной безопасности и квалифицированным медицинским персоналом.

Компании должны обеспечить наличие средств первой помощи, включая выделение обученного персонала, на каждом объекте. Аптечки первой помощи и места для промывания глаз должны быть четко обозначены, быть легко доступными и располагаться вблизи возможных мест возникновения происшествий. Должна быть предусмотрена возможность воспользоваться ими в течение одной-двух минут. Они должны быть изготовлены из подходящих материалов и защищать содержимое от воздействия температуры, влажности и пыли.

Во многих случаях национальные законы и нормативно-правовые акты устанавливают требования к наличию медицинского оборудования на объекте в зависимости от размера компании и типа производственной деятельности. Компании должны в сотрудничестве с внешними службами экстренной помощи, медицинскими учреждениями и больницами разработать планы реагирования в чрезвычайных ситуациях, безопасной транспортировки работников, получивших травмы, и обеспечению постоянного ухода за ними.

Достаточное количество работников должны иметь актуальные утвержденные сертификаты на право оказания первой помощи или обладать равноценной квалификацией.



Компании должны предоставить носилки и иное аварийно-спасательное оборудование, соответствующее виду осуществляемой деятельности, а также сопряженным с ней типам опасных и вредных факторов. Компании должны формировать и обучать горноспасательные бригады и принимать меры для обеспечения безопасной, оперативной и удобной транспортировки травмированных и больных работников на поверхность к главному входу в шахту или в ближайшее медицинское учреждение. В некоторых случаях компании также организуют присутствие бригад скорой помощи на объекте.

Компании должны организовать достаточное количество пунктов оказания первой помощи, представляющих собой отдельные помещения, не используемые для других целей. По меньшей мере один пункт первой помощи, обеспечивающий свободный проход лиц с носилками, должен быть расположен рядом с главным входом в шахту. В пунктах оказания первой помощи должно быть обеспечено:

- > достаточное количество коек;
- > надлежащее отопление, освещение и содержание помещения в чистоте;
- > наличие помещений для лечения, отдыха, хранения предметов и ожидания;
- > использование исключительно для оказания первой помощи, проведения медицинских осмотров или работы бригады скорой помощи;
- > наличие легко моющегося нескользкого пола, легко моющихся стен и рабочих поверхностей и наличие раковин с проточной водой.

Оборудование, предназначенное для оказания первой помощи, зоны лечения и транспорт для оказания скорой помощи на объектах должны регулярно проверяться компетентным персоналом с составлением актов осмотра и технического обслуживания.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > обеспечивает доступ к адекватному медицинскому оборудованию на объекте с наличием четко обозначенных средств оказания первой помощи;
- > ведет актуальный перечень средств оказания первой помощи и регулярно проверяет медицинское оборудование;
- > обеспечивает наличие в составе каждой смены достаточного количества персонала, обученного оказанию первой помощи. Компания разработала процедуры транспортировки работников, у которых возникли более серьезные проблемы со здоровьем, в местные больницы или медицинские учреждения.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Не все средства оказания первой помощи и (или) медицинское оборудование и помещения полностью укомплектованы, четко обозначены, полностью функционируют или регулярно проверяются, и (или) присутствует недостаточное количество персонала, обученного оказанию первой помощи.

### Не соответствует:

Компания не имеет адекватного медицинского оборудования и (или) разработанных процедур транспортировки работников, у которых возникли более серьезные проблемы со здоровьем, в местные больницы или медицинские учреждения.



---

> **Положение 7.22** Компании обеспечивают проведение регулярных медицинских осмотров работников и их медицинское страхование. Компании выявляют и отслеживают долгосрочные риски для здоровья работников.

---

### Значение

Оценка состояния здоровья работников — один из основных компонентов любой профилактической программы на местах. Медицинские осмотры являются наиболее часто используемым средством оценки состояния здоровья отдельных работников. Медицинские осмотры должны проводиться бесплатно.<sup>175</sup>

Хронические последствия для здоровья — последствия, которые могут развиваться в течение длительного периода подверженности воздействию. Иногда это могут быть условия, при которых серьезность симптомов или заболевания или риск причинения вреда здоровью связаны с совокупной подверженностью воздействию опасного или вредного фактора в течение нескольких месяцев или лет. Хронические последствия для здоровья обычно возникают после многократной подверженности воздействию соответствующих факторов в течение нескольких дней, недель или месяцев; примеры таких последствий включают потерю слуха по причине шума, а также вибрационную болезнь кистей и рук.<sup>176</sup>

Признаки и симптомы многих профессиональных заболеваний проявляются через много лет после воздействия производственного фактора, явившегося их причиной. Примеры включают развитие мезотелиомы через десятилетия после первоначальной подверженности воздействию асбеста, а также другие виды рака легких и пневмокониоза, такие как силикоз и асбестоз, которые могут возникнуть через десятилетия после прекращения воздействия.

Во многих случаях национальные законы или нормативно-правовые акты устанавливают требования к типу и частоте медицинских обследований. Компании должны обеспечить прохождение каждым работником медицинского осмотра и проверки годности к работе по состоянию здоровья перед началом работы на горнодобывающем предприятии. Медицинские обследования перед приемом на работу должны соответствовать типу работы, критериям профессиональной пригодности и опасным и вредным факторам, присутствующим на рабочем месте. Не допускается дискриминация по отношению к соискателям с ограниченными возможностями, которые отвечают требованиям, предъявляемым к соответствующей должности.

Медицинские обследования могут проводиться через определенные промежутки времени в период трудоустройства и должны учитывать профессиональные риски и подверженность работников воздействию производственных факторов. Данные обследования могут также проводиться при возобновлении работы после длительного отсутствия по состоянию здоровья с целью определения возможных производственных причин состояния здоровья, выдачи рекомендаций относительно соответствующих мер по защите работников, а также определения пригодности к работе или необходимости перевода на другую работу и реабилитации. Обследования также могут проводиться по запросу работника, например, при смене работы и, в частности, при смене работником работы по медицинским причинам.<sup>177</sup>

---

175. МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_617123/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_617123/lang-en/index.htm)>.

176. Национальная ассоциация специалистов в области безопасности (NASP), *Вибрационная болезнь кистей и рук. Причины и профилактика*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://naspweb.com/hand-arm-vibration-syndrome-causes-and-prevention/>>.

177. МОТ, *Технические и этические рекомендации по контролю за здоровьем работников*, 1998 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_177384.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_177384.pdf)>.



Медицинские осмотры и обследования должны проводиться в целях профилактики и защиты работников, что включает не только защиту и укрепление здоровья работников, но и защиту права на получение возможности работы, права на оплату труда, медицинское страхование и социальную защиту. Ни при каких обстоятельствах медицинские обследования при приеме на работу не должны использоваться вместо мер профилактики и контроля подверженности воздействию опасных производственных факторов. Медицинские обследования следует использовать для улучшения условий труда таким образом, чтобы облегчить адаптацию работы для работников.<sup>178</sup> В случае необходимости наблюдение и контроль за состоянием здоровья следует продолжить и после увольнения.<sup>179</sup>

Документация о всех медицинских обследованиях должна быть конфиденциальной и храниться в медицинских учреждениях в соответствии с национальными законами или нормативными актами.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > обеспечивает проведение регулярных медицинских осмотров работников и их медицинское страхование;
- > выявляет и отслеживает долгосрочные риски для здоровья работников.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания обеспечивает проведение регулярных медицинских осмотров работников и их медицинское страхование, но занимается выявлением и контролем некоторых, но не всех долгосрочных рисков для здоровья работников.

### Не соответствует:

Все или некоторые работники не проходят периодических медицинских осмотров и не получают медицинское страхование, и (или) компания не занимается выявлением и контролем долгосрочных рисков для здоровья работников.

- 
- > **Положение 7.23** Компании предотвращают воздействие опасных факторов на беременных и кормящих женщин, а также обеспечивают для них надлежащие условия труда.
- 

## Значение

По мере увеличения числа работающих женщин в отрасли все большее распространение приобретают проблемы, связанные со здоровьем и безопасностью беременных и кормящих женщин. Компании несут обязанность по обеспечению гигиены труда и безопасности своих работников, понимая потенциальное воздействие опасных факторов на рабочем месте на кормящую или беременную работницу и ее развивающийся плод и устраняя или снижая риск подверженности таких работниц воздействию.

178. Там же.

179. МОТ, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности*, Общее руководство по ООС, ГТ и ПБ, Охрана труда и промышленная безопасность, издание 2.0, 2007 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmspfiles/publications/wcms\\_pubs/wcms\\_111111.pdf](https://www.ilo.org/wcmspfiles/publications/wcms_pubs/wcms_111111.pdf)>.



*Фактор, опасный для «репродуктивного здоровья»* — фактор, который может отрицательно повлиять на репродуктивное здоровье женщин и мужчин и (или) который может отрицательно повлиять на рост и развитие плода. Примеры проблем репродуктивного здоровья, связанных с опасными производственными факторами, включают бесплодие, невынашивание беременности, преждевременные роды (менее 37 недель беременности), недоношенность при рождении и врожденные аномалии развития ребенка.

Учитывая повышенную чувствительность к опасным производственным факторам в период развития плода и неопределенность возможного вреда, большинство регулирующих органов рекомендуют свести уровни подверженности воздействию к абсолютному минимуму. Как работодатель, так и работницы должны приложить все усилия, чтобы свести к минимуму риск подверженности воздействию.

Тело беременной женщины претерпевает физические изменения, которые могут сделать ее более восприимчивой к опасным факторам на рабочем месте. Данные изменения происходят почти в каждой системе организма, в том числе сердечно-сосудистой, дыхательной, эндокринной, а также в опорно-двигательном аппарате.

Кормящим матерям должно быть выделено отдельное помещение для грудного вскармливания в тихой обстановке, недалеко от места работы. В некоторых случаях может возникнуть необходимость определения альтернативных должностей для женщин, вернувшихся на работу до окончания грудного вскармливания. В случае известного или предполагаемого контакта с загрязняющим веществом необходимо измерить уровень содержания опасного вещества в плазме крови работницы, желательно до начала грудного вскармливания. Контроль уровня содержания опасного вещества в плазме может обеспечить наличие данных, необходимых для прогнозирования уровней содержания опасного вещества в грудном молоке. Эти оценочные данные могут использоваться для определения возможных ограничений по сроку начала грудного вскармливания. Кормящим матерям необходимо обильное питье, особенно в условиях теплой среды, чтобы обеспечить достаточное количество молока.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > предотвращает воздействие опасных факторов на беременных и кормящих женщин, а также обеспечивает для них надлежащие условия труда без дискриминации.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания выявила опасные для беременных и кормящих женщин факторы, однако еще не полностью внедрила соответствующие условия труда.

### Не соответствует:

Компания не выявила опасные для беременных и кормящих женщин факторы, а также не обеспечивает для них надлежащие условия труда.

- 
- > **Положение 7.24** Компании принимают меры по обеспечению физического, психического и социального здоровья работников.
- 



## Значение

В соответствии с национальными и международными нормативно-правовыми актами и методическими рекомендациями в области охраны труда и промышленной безопасности большинство компаний обязаны защищать своих работников от воздействия химических веществ, которые могут нанести вред здоровью. Если по результатам оценки риска для здоровья будет выявлена подверженность работников воздействию взвешенных частиц, таких как пары дизельного топлива или химические пары, соответствующие меры контроля могут включать определение необходимой защиты работников, которая, как правило, обеспечивается использованием ограничений по времени подверженности воздействию производственных факторов. Это, в свою очередь, способствует как стимулированию использования методов передовой практики в области контроля подверженности воздействию (например, путем реализации иерархии мер контроля — от устранения воздействия переносимого по воздуху источника до безопасных методов работы и использования СИЗ), так и использованию систем управления для обеспечения нормативно-правового соответствия. Основной целью при установлении ограничений по времени подверженности воздействию производственных факторов является защита работников от профессиональных заболеваний — как локально, посредством защиты органов дыхания, так и системно, путем установления уровня подверженности воздействию производственных факторов, при котором можно предвидеть отсутствие неблагоприятного воздействия на здоровье (в том числе на репродуктивное), в краткосрочной перспективе либо в течение стандартного срока работы.<sup>180</sup>

Хотя проблемы психического здоровья характерны не только для горнодобывающей промышленности, долгие смены и продолжительные периоды нахождения вдали от дома способны создать среду для возникновения проблем психического здоровья. Они могут создать серьезные последствия не только для благополучия работников и их семей, но и для безопасности на рабочем месте. Такие проблемы, как депрессия, усталость и стресс, повышают риск нарушений безопасности на рабочем месте с потенциально фатальными последствиями. Проблемы психического здоровья также связаны с низким моральным духом персонала, увеличением количества прогулов и снижением производительности.<sup>181</sup>

Компании должны популяризировать культуру охраны труда и промышленной безопасности, которой предусмотрено улучшение психического здоровья, уделяя особое внимание, к примеру, следующим направлениям:

- > формирование сильной культуры душевного здоровья и благополучия во всех регионах и на всех уровнях компании, позволяющей также снизить уровень осуждения психических заболеваний;
- > повышение способности руководства и других работников выявлять проблемы психического здоровья и реагировать на них;
- > профилактика психических расстройств путем устранения таких факторов риска, как злоупотребление наркотическими веществами и алкоголем, и обучения работников навыкам повышения психологической стабильности и позитивного состояния психики;
- > предоставление доступа к службам консультирования и иным услугам в области психического здоровья;
- > организация доступа работников к ресурсам и поддержке при возвращении на работу после болезни.

Политика и программы, касающиеся употребления алкоголя и наркотических веществ, должны способствовать предотвращению, сокращению и решению проблем, связанных с употреблением алкоголя и наркотических веществ на рабочих местах. Компании, работники и их представители должны сотрудничать при разработке таких программ на предприятии.

180. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Определение и использование ограничений по подверженности воздействию производственных факторов на рабочем месте: Текущая практика*, 2007 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/publications/health-and-safety/the-setting-and-use-of-occupational-exposure-limits---current-practice>>.

181. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Улучшение психического здоровья и благополучия работников в горнодобывающей промышленности*, 2016 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/case-studies/improving-employee-mental-health-and-wellbeing>>.



Компании, работающие в регионах с высоким уровнем распространения инфекционных заболеваний, таких как ВИЧ/СПИД, туберкулез и малярия, должны организовать для работников профилактические и лечебные меры. К выгодам от реализации данных мер относятся повышение производительности, снижение общих затрат на медицинское обслуживание, текучести кадров и затрат на страхование ответственности работодателя, повышение морального духа сотрудников и расширение доступа к источникам финансирования проектов.<sup>182</sup>

> Программы по борьбе с ВИЧ/СПИД заключаются в проведении с работниками и местным населением соответствующей работы, консультаций, анализов, профилактики и лечении заболеваний, создании благоприятных условий, свободных от осуждения, и соблюдении ключевых принципов МОТ.

> Программы борьбы с туберкулезом предусматривают различные виды вмешательств для контроля распространения заболевания и улучшения состояния здоровья, такие как активный и пассивный осмотр и забор анализов, «терапия под непосредственным наблюдением, краткий курс лечения» с привязкой к реализации программ по борьбе с ВИЧ.

> Комплексная борьба с малярией заключается в организации мер по борьбе с переносчиками инфекции и контролю окружающей среды (первичный контроль), снижению индивидуального риска (вторичный контроль) и ограничению неблагоприятных последствий инфекции (третичный контроль).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > принимает меры по обеспечению физического, психического и социального благополучия работников.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания принимает некоторые меры по обеспечению физического, психического и социального благополучия работников, однако принятые меры не охватывают все аспекты благополучия работников и (или) не реализуются в полной мере.

### Не соответствует:

Компания не принимает меры по обеспечению физического, психического и социального благополучия работников.

182. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Руководство по надлежащей практике контроля распространения ВИЧ/СПИД, туберкулеза и малярии*, 2008 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/health-and-safety/314.pdf>>.





---

> **Положение 7.25** Компании своевременно предоставляют работникам компенсацию за потерю заработка в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, если данная травма или заболевание еще не покрыты полисом государственного или частного страхования на случай потери трудоспособности, до тех пор, пока работник не будет в состоянии:

- а) вернуться к исполнению обязанностей и работать в такой же или похожей должности или
- б) получить право на пенсию по инвалидности, если работник не может вернуться к работе из-за серьезности производственной травмы или профессионального заболевания.

В предусмотренных случаях размер компенсации соответствует местным нормативным требованиям.

---

### Значение

Компании обязаны своевременно предоставлять работникам компенсацию за потерю заработка в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием до тех пор, пока работник не сможет вернуться к работе. Компании должны оказывать работникам содействие в получении доступа к пенсии по инвалидности или иным государственным программам в применимых случаях.

В странах, где работникам не выплачивается компенсация в рамках государственных программ или коллективных договоров, компании должны выплачивать компенсацию работникам за производственные травмы или заболевания по ставке, которая, по меньшей мере, покрывает медицинские расходы и заработную плату в период восстановления и реабилитации.

В тех случаях, когда реабилитация работников не предусмотрена программами выплаты компенсаций работникам, компании должны обеспечить работникам бесплатный или приемлемый доступ к программам реабилитации, чтобы содействовать их скорейшему возвращению к работе.<sup>183</sup>

Компании должны гарантировать работникам возможность возвращения к работе на своей предыдущей или аналогичной должности. Если работник физически не может исполнять свои предыдущие обязанности, следует адаптировать его функциональные обязанности к его возможностям или определить альтернативные должности, соответствующие его возможностям. Если работникам предлагается альтернативная должность, их заработок должен быть, по меньшей мере, равен заработку на предыдущей должности.

Если работники не могут вернуться на работу из-за серьезности *производственной травмы* или заболевания, компании должны выплачивать им компенсацию до тех пор, пока они не смогут претендовать на выплату пенсии по инвалидности или участие в равноценной государственной системе социальной защиты. Компенсация должна составлять две трети или более заработной платы, которую работники получали бы, если бы были здоровы и продолжали работать.<sup>184</sup>

В случае смерти работника в результате производственной травмы или заболевания компании должны, по меньшей мере, выплатить супругам и детям-иждивенцам пособия для покрытия расходов на похороны и транспортировку тела работника (если таковая необходима), а также компенсацию в размере, равном заработной плате умершего работника за три месяца или более.<sup>185</sup>

---

183. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), *Стандарт по ответственной добыче полезных ископаемых*, 2018 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018-1.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018-1.pdf)>.

184. Там же.

185. Там же.



Если профессиональное заболевание проявится после выхода работника на пенсию, компании должны, по меньшей мере, компенсировать работнику медицинские расходы, если только компания не сможет доказать, что профессиональное заболевание не было связано с работой на шахте.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > выплачивает работникам своевременную компенсацию за потерю заработка из-за производственных травм и заболеваний, если они еще не являются участниками государственных или частных программ страхования на случай потери трудоспособности, до тех пор, пока они не смогут вернуться к работе или получить право на пенсию по инвалидности;
- > в случаях, когда работники могут вернуться к работе, компания предоставляет им ту же или аналогичную должность с тем же уровнем заработной платы.

### В основном соответствует:

Компания выплачивает работникам компенсацию за потерю заработка из-за производственных травм и заболеваний, если они еще не являются участниками государственных или частных программ страхования на случай потери трудоспособности, однако это делается несвоевременно.

### Частично соответствует:

Компания не выплачивает всем работникам компенсацию за потерю заработка из-за производственных травм и заболеваний, если они еще не являются участниками государственных или частных программ страхования на случай потери трудоспособности, и (или) компания не предоставляет работнику ту же или аналогичную должность по возвращении к работе.

### Не соответствует:

Компания не выплачивает работникам компенсацию за потерю заработка из-за производственных травм и заболеваний.

- 
- > **Положение 7.26** Компании обеспечивают защиту своих работников и посетителей при наступлении пандемии и глобальных чрезвычайных ситуаций санитарно-эпидемиологического характера путем сотрудничества с организациями здравоохранения, организациями работников и иными соответствующими заинтересованными сторонами.
- 

## Значение

Пандемия коронавируса (COVID-19) 2020 года затрагивает все мировые отрасли, включая горнодобывающую промышленность. Компании несут обязанность по принятию мер по защите и поддержке работников. Формулировки законов и нормативных актов различаются по всему миру, однако компании в целом обязаны защищать здоровье и безопасность своих работников. Меры защиты включают предоставление информации, обучение, подготовку и обеспечение надлежащим оборудованием для безопасного выполнения работ, а также обеспечение безопасных и здоровых рабочих мест.<sup>186</sup>

---

186. Федерация профсоюзов IndustriaALL, Рекомендации по COVID-19 для работников и работодателей, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<http://admin.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/Covid-19/covidadvice2eng.pdf>>.



Меры по защите работников в период пандемии различаются в зависимости от характера распространения инфекции. В случае распространения COVID-19 компании должны рассмотреть возможность реализации следующих мер для всех работников, включая всех основных поставщиков, подрядчиков или посетителей, которым может потребоваться доступ на объект для выполнения критически важных ремонтных работ, материально-технического снабжения или по другим причинам:

- > разработать ответные меры совместно с учреждениями общественного здравоохранения, организациями работников и иными заинтересованными сторонами;
- > следить за информацией, методическими рекомендациями и директивами в области общественного здравоохранения;
- > выявлять и минимизировать риск подверженности работников и посетителей инфицированию в максимально возможной степени;
- > обеспечить закупку и распространение достаточного количества средств индивидуальной защиты;
- > актуализировать или разработать новые руководства и политику по реализации санитарно-гигиенических мер и иных мер смягчения последствий, такие как регламенты обеспечения бесконтактного материально-технического снабжения и прочих операций;
- > предоставлять работникам учебные, образовательные и информационные материалы;
- > предоставлять работникам отпуск по болезни и поддерживать их доступ к медицинской помощи в случае заболевания;
- > в максимально возможной степени обеспечить защиту заработной платы работников и других гарантированных доходов;
- > пересмотреть и адаптировать условия проживания работников для минимизации рисков;
- > предоставить работникам жилье в случаях, когда им нельзя возвращаться домой;
- > не препятствовать выходу работников из помещения;
- > предоставить работникам возможность ухода за больными членами семьи;
- > сообщать заинтересованным сторонам о принятых мерах.

Дополнительные меры, принятые членами Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM) в ответ на распространение коронавирусной инфекции, включают организацию обязательной работы на дому, когда это физически возможно, или инициирование различных ротаций, введение ограничений на рабочие поездки, карантинных протоколов для лиц, вернувшихся из командировок, ограничение возможности посещения рабочих мест для несущественных целей, реализацию мер социального дистанцирования, а также мер выявления и защиты лиц из группы высокого риска. Дополнительные меры включают проверку температуры на объектах, усиление мер гигиены и организацию для работников круглосуточной горячей линии для получения медицинской консультации, включая доступ к службам защиты психического здоровья, учитывая повышенный уровень беспокойства, вызванный кризисом и увеличением случаев изоляции большого числа работников.

### **Определение уровня соответствия:**

#### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила планы и процедуры в соответствии с требованиями настоящего положения;
- > включила в планы положения по обеспечению безопасности работников и других посетителей объектов в период пандемии или иной глобальной чрезвычайной ситуации санитарно-эпидемиологического характера;
- > приняла соответствующие меры для защиты работников и других посетителей объектов в период распространения COVID-19.

#### В основном соответствует:

Компания разработала планы по обеспечению безопасности работников и других посетителей объектов в период пандемии или иной глобальной чрезвычайной ситуации санитарно-эпидемиологического характера, а также приняла соответствующие меры для защиты работников



и других посетителей объектов в период распространения COVID-19, однако данные планы еще не полностью реализованы и (или) не являются достаточно исчерпывающими.

**Частично соответствует:**

Компания разработала планы по обеспечению безопасности работников и других посетителей объектов в период пандемии или иной глобальной чрезвычайной ситуации санитарно-эпидемиологического характера, а также приняла некоторые меры для защиты работников и других посетителей объектов в период распространения COVID-19, однако данные планы еще не реализованы и (или) меры, принятые в связи с COVID-19, не являются достаточными.

**Не соответствует:**

Компания не разработала планы по обеспечению безопасности работников и других посетителей объектов в период пандемии или иной глобальной чрезвычайной ситуации санитарно-эпидемиологического характера и (или) не приняла соответствующие меры для защиты работников и других посетителей объектов в период распространения COVID-19.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соблюдение положений о здоровье и благополучии работников оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с штатными и работающими по контракту работниками компании, руководством и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.21	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.22		✓	✓	✓	✓	✓
7.23	✓	✓	✓	✓	✓	
7.24		✓	✓	✓	✓	✓
7.25	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7.26	✓	✓	✓	✓	✓	✓

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры в области организации медицинского оборудования и средств оказания первой помощи на объектах;
- > инвентарный перечень средств оказания первой помощи;
- > акты проверки медицинского оборудования и средств оказания первой помощи;
- > регламент обеспечения наличия в составе каждой смены достаточного количества персонала, обученного оказанию первой помощи;
- > документация о прохождении обучения оказанию первой помощи;



- > регламент транспортировки работников, у которых возникли более серьезные проблемы со здоровьем, в местные больницы или медицинские учреждения;
- > политика и регламенты в области контроля долгосрочных рисков для здоровья работников;
- > выявление долгосрочных рисков для здоровья работников;
- > документальный учет проведения регулярных медицинских осмотров работников и их медицинского страхования;
- > регламент предотвращения воздействия опасных факторов на беременных и кормящих женщин, а также обеспечения для них надлежащих условий труда;
- > регламент обеспечения физического, психического и социального благополучия работников;
- > регламент выплаты работникам компенсации за получение производственных травм и заболеваний, если они еще не являются участниками государственных или частных программ страхования на случай потери трудоспособности;
- > регламент выплаты работникам компенсации за потерю заработка из-за производственных травм и заболеваний, если они еще не являются участниками государственных или частных программ страхования на случай потери трудоспособности, до тех пор, пока они не смогут вернуться к работе или получить право на пенсию по инвалидности;
- > регламент, предусматривающий обязательство компании предоставить работникам такую же или аналогичную должность при их возвращении к работе после производственной травмы или болезни;
- > план по обеспечению безопасности работников и других посетителей объектов в период пандемии или иной глобальной чрезвычайной ситуации санитарно-эпидемиологического характера;
- > регламент мер по противодействию распространению COVID-19.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о наличии медицинского оборудования и средств оказания первой помощи на объектах;
- > хорошую осведомленность о порядке транспортировки работников, у которых возникли более серьезные проблемы со здоровьем, в местные больницы или медицинские учреждения;
- > примеры долгосрочных рисков для здоровья работников;
- > частоту и объем медицинских осмотров;
- > примеры предотвращения компанией нахождения беременных и кормящих женщин в опасных условиях;
- > примеры мероприятий по обеспечению физического, психического и социального благополучия работников;
- > способы компенсации компанией ущерба работников в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием;
- > методы адаптации работников при возвращении на работу после перенесенной производственной травмы или профессионального заболевания;
- > меры реагирования компании в условиях пандемии COVID-19;
- > планы компании по принятию мер реагирования в условиях пандемии или глобальных чрезвычайных ситуаций санитарно-эпидемиологического характера в будущем.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о наличии медицинского оборудования и средств оказания первой помощи на объекте;
- > места размещения ближайших пунктов оказания первой помощи;
- > наличие в каждой смене персонала, обученного оказанию первой помощи;
- > частоту и объем медицинских осмотров;
- > примеры предотвращения компанией нахождения беременных и кормящих женщин в опасных условиях;
- > примеры мероприятий по обеспечению физического, психического и социального благополучия работников;



- > способы компенсации компанией ущерба работников в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием;
- > методы адаптации работников при возвращении на работу после перенесенной производственной травмы или профессионального заболевания;
- > меры реагирования компании в условиях пандемии COVID-19;
- > наличие в компании плана реагирования в условиях пандемии или глобальных чрезвычайных ситуаций санитарно-эпидемиологического характера в будущем.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > характер медицинского оборудования компании;
- > согласовывала ли компания с близлежащими медицинскими учреждениями возможность перевозки работников, у которых возникли серьезные проблемы со здоровьем;
- > выявила ли компания долгосрочные риски для здоровья работников;
- > выплачивает ли компания работникам компенсацию в связи с производственными травмами или профессиональными заболеваниями;
- > методы адаптации работников при возвращении на работу после перенесенной производственной травмы или профессионального заболевания;
- > меры реагирования компании в условиях пандемии COVID-19;
- > наличие в компании плана реагирования в условиях пандемии или глобальных чрезвычайных ситуаций санитарно-эпидемиологического характера в будущем.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > наличие медицинского оборудования и средств оказания первой помощи на объектах;
- > наличие средств транспортировки травмированных или заболевших работников;
- > условия труда, предоставляемые в связи с производственными травмами и заболеваниями;
- > порядок адаптации компанией работников при возвращении к работе после перенесенной производственной травмы или профессионального заболевания;
- > реализация мер по противодействию распространению COVID-19.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных стандартов в отношении медицинского оборудования и организации медицинских осмотров компаниям следует руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.1, 7.2, 7.3, 7.4 и 7.24: При разработке систем выявления рисков для здоровья и безопасности и управления ими следует учитывать необходимость наличия медицинского оборудования, обеспечения благополучия работников и условия пандемии.  7.13: При разработке процедур готовности к чрезвычайным ситуациям компании должны учитывать условия пандемии.  7.16 и 7.17: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию об обеспечении безопасности жилищных условий работников.





---

**8. Сообщества и заинтересованные стороны** 8.9 и 8.10: При разработке регламентов мер по предотвращению распространения пандемии компании должны учитывать вопросы здоровья и безопасности населения.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МОТ, *Технические и этические рекомендации по контролю за здоровьем работников*, 1998 г. (доступ [по ссылке](#)). Данные Рекомендации призваны помочь всем, кто несет ответственность за разработку, создание, внедрение и контроль реализации программ наблюдения за здоровьем работников, способствующих использованию профилактических мер, направленных на обеспечение здоровой и безопасной рабочей среды для всего коллектива.
- > Комитет Австралии по вопросам безопасности труда, *Опасные химические вещества, требующие контроля здоровья* (доступ [по ссылке](#)). В данном документе содержится информация об известных опасных факторах каждого химического вещества, симптомах воздействия, медицинских анализах, которые следует проводить для контроля здоровья, а также информация о том, когда необходимо рекомендовать принятие определенных мер, таких как отстранение от работы.
- > МОТ, *Методические рекомендации по использованию Международной рентгеновской классификации пневмокозиозов, исправленное издание*, 11.2011 г. (доступ [по ссылке](#)). Настоящее пересмотренное издание Международной рентгеновской классификации пневмокозиозов МОТ представляет собой результат продолжения работы по стандартизации методов классификации и облегчения международного сравнения данных о пневмокозиозах, эпидемиологических расследованиях и исследовательских отчетах.
- > Горнодобывающая промышленность Южной Африки, *Передовая практика по профилактике силикоза*, 03.2006 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный справочник направлен на поддержку благополучия шахтеров и отражает передовой опыт в области профилактики силикоза.
- > Всемирная организация здравоохранения, *Скрининг и эпидемиологический надзор при производственном воздействии неорганической пыли*, 01.1996 г. (доступ [по ссылке](#)). В данной книге представлен пошаговый подход к разработке программ обследования и контроля здоровья рабочих, подвергающихся воздействию минеральной пыли.
- > Национальный институт по охране труда и промышленной гигиене, *Справочник по контролю за пылью в горнодобывающей промышленности*, 2003 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном справочнике описаны эффективные методы борьбы с минеральной пылью в шахтах и туннелях.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Руководство по надлежащей практике контроля распространения ВИЧ/СПИД, туберкулеза и малярии*, 2008 г. (доступ [по ссылке](#)).
- > МОТ, ВИЧ и СПИД: Методические рекомендации для горнодобывающей промышленности, 11.2013 г. (доступ [по ссылке](#)). Данными рекомендациями предусмотрен систематический процесс управления, который определяет уровень вмешательства, необходимого для борьбы с ВИЧ/СПИД, туберкулезом и малярией, в необходимых случаях приводящий к реализации программы здравоохранения с соответствующими процессами контроля и оценки.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Определение и использование ограничений по подверженности воздействию производственных факторов на рабочем месте, текущая практика*, 2007 г. (доступ [по ссылке](#)). В данной публикации представлены текущие взгляды на процесс установления ограничений по подверженности воздействию производственных факторов, начиная с научного обзора данных о состоянии здоровья и заканчивая критериями принятия рисков с учетом социально-экономических факторов.
- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности в горнодобывающей отрасли*, 12.2007 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности (ООС, ГТ и ПБ) представляет собой справочные документы технического характера, содержащие общие и отраслевые примеры международной передовой отраслевой практики (GIIP).



- > МФК, Группа Всемирного Банка, *Руководство по охране окружающей среды, гигиене труда и промышленной безопасности, Общее руководство по ООС, ГТ и ПБ, 2.0: Охрана труда и техника безопасности*, 04.2007 г. (доступ [по ссылке](#)). Руководство по ООС, ГТ и ПБ содержит данные об уровнях эффективности и мерах, которые в целом приемлемы для Группы Всемирного Банка и которые обычно считаются достижимыми на новых объектах за счет разумных затрат с помощью существующих технологий.
- > Департамент защиты прав потребителей и занятости штата Западная Австралия, *Руководство по надзору за здоровьем и биологическому мониторингу с учетом рисков: Безопасность ресурсов*, 2008 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство — пояснительный документ, который содержит дополнительную информацию о требованиях законодательства, подробно описывает передовую практику и содержит пояснения о способах соблюдения норм, установленных законодательством.
- > МОТ, Конвенция 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121) (доступ [по ссылке](#)). Разъяснение к Конвенции МОТ о пособиях в случае производственного травматизма.
- > МОТ, Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102) (доступ [по ссылке](#)). Разъяснение к Конвенции МОТ о социальном обеспечении.
- > Совместная инициатива Лаврентийского университета и Workplace Safety North, *Руководство по обеспечению здоровой гигиены труда при работе беременных женщин в горнодобывающей промышленности*, 02.2012 г. (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство было разработано для предоставления информации о последствиях опасных производственных факторов в горнодобывающей промышленности для здоровья беременных и кормящих женщин, а также для развивающегося плода, и содержит информацию о мерах безопасности или контроле, которые могут быть приняты для предотвращения или минимизации воздействия данных опасных факторов.
- > Руководство по труду ЮАР, *Свод передовой практики: беременность и послеродовое здоровье* (доступ [по ссылке](#)). Цель данного свода правил — предоставить методические рекомендации работодателям и работникам по вопросам защиты здоровья женщин от потенциальных опасных производственных факторов во время беременности, после рождения ребенка и в период грудного вскармливания.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Улучшение психического здоровья и благополучия работников в горнодобывающей промышленности* (доступ [по ссылке](#)). Тематическое исследование психического здоровья и благополучия работников горнодобывающей промышленности.
- > МФК, *Промежуточные рекомендации для клиентов МФК по предотвращению и снижению рисков заражения COVID-19 на производстве*, 04.2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Основная цель данного документа — объединить общедоступные советы из международно признанных источников, чтобы помочь клиентам МФК оперативно определить меры по предотвращению и недопущению распространения COVID-19 на производстве, а также меры профилактики распространения COVID-19 среди населения.
- > Федерация профсоюзов IndustriaALL, *Рекомендации по COVID-19 для работников и работодателей*, 03.2020 г. (доступ [по ссылке](#)). Консультации по обеспечению охраны труда и промышленной безопасности с точки зрения прав работников и обязанностей работодателей в период пандемии COVID-19.
- > МОТ, Инструкция: Безопасность труда и здоровья при работе на угольных шахтах, 05.2006 г. (доступ [по ссылке](#)). Новый кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности применительно к добыче угля подземным способом.
- > МОТ, *Свод правил безопасности труда и здоровья при работе в открытых разработках*, 12.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Обновленный кодекс отражает многочисленные изменения в отрасли, связанные со штатом сотрудников, функциями компетентных органов, работодателей, работников и организаций работников, а также с разработкой новых руководств МОТ в сфере охраны труда и промышленной безопасности (ОТ и ПБ), включая Конвенцию МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176).



# Жилищные условия работников (Положение 7.27)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Положение 7.27 о жилищных условиях работников может относиться к временному этапу ведения горных работ (например, строительный городок) или носить более постоянный характер. В зависимости от типа жилья существует ряд соображений, касающихся как условий жизни самих работников, так и любого воздействия, которое жилищные условия работников могут оказать на окружающее население.<sup>187</sup>

Стандарты обеспечения жилищных условий должны уделять особое внимание следующим условиям:

- > отдельная кровать для каждого работника;
- > надлежащая высота потолков, обеспечивающая полную свободу движения, не менее 203 сантиметров;
- > минимальные внутренние размеры спального места должны быть не менее 198 сантиметров в длину и 80 сантиметров в ширину;
- > спальные места не следует располагать ярусами более двух;
- > постельные принадлежности должны быть достаточно комфортными;
- > материалы постельного белья и каркаса кроватей должны быть разработаны таким образом, чтобы отпугивать вредителей;
- > раздельное проживание мужчин и женщин;
- > достаточное естественное освещение в дневное время и надлежащее искусственное освещение;
- > лампа для чтения у каждой кровати;
- > надлежащая вентиляция для обеспечения достаточной циркуляции воздуха в любых погодных и климатических условиях;
- > отопление в необходимых случаях;
- > надлежащее снабжение пригодной для употребления питьевой водой;
- > надлежащие санитарные условия (см. ниже);
- > надлежащее водоотведение;
- > надлежащий комплект мебели для каждого работника для безопасного хранения личных вещей, например, вентилируемый шкафчик для одежды, оснащенный запорным механизмом для защиты;
- > общие столовые или места приема пищи, расположенные вдали от спальных зон;
- > правильно расположенные и оборудованные прачечные;
- > разумный доступ к телефонным или иным средствам связи, при этом любая плата за данные услуги должна быть разумной;
- > помещения для отдыха и восстановления, а также медицинское оборудование, если таковое отсутствует в окружающей инфраструктуре сообщества.<sup>188</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 7.27** Компании обеспечивают соответствие жилья, предоставляемого работникам и подрядчикам, требованиям безопасности и гигиены и содержание его в надлежащем состоянии.

187. МФК, Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР), Жилищные условия работников: процессы и стандарты, 2009 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers\\_accomodation.pdf](https://www.ebrd.com/downloads/about/sustainability/Workers_accomodation.pdf)>.

188. МОТ, Информационный бюллетень службы поддержки №6: Жилищные условия работников, 2009 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_116344/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang-en/index.htm)>.

## Значение

В случаях, когда компании обеспечивают работников жильем, они должны обеспечивать следующие условия с точки зрения безопасности, ремонта и гигиены:

- > наличие водопроводного снабжения, мыла и полотенца или иных сушильных устройств;
- > наличие чистого и безопасного места для приготовления, хранения и приема пищи;
- > наличие неограниченного количества питьевой воды — при наличии высоких рисков загрязнения компании должны проводить регулярные анализы, позволяющие убедиться, что сохраняется пригодность воды для питья, и вести учет результатов анализов;
- > наличие полностью исправного оборудования пожарной безопасности (включая огнетушители), соответствующего местному законодательству, в том числе требованиям к количеству, типу оборудования и местам его размещения, соответствию типу потенциальной опасности возгорания на объекте и размещению вблизи потенциальных источников возгорания, а также содержанию оборудования в исправном состоянии с регулярным проведением проверок его функциональности и доступности;
- > наличие соответствующего количества четко обозначенных незапертых аварийных выходов в зависимости от конструкции здания, количества работников и местных нормативных актов;
- > если у выходов размещены охранники, они должны пройти специальную подготовку для возможности бесперебойной эвакуации работников во время чрезвычайной ситуации;
- > наличие средств оказания первой помощи;
- > наличие аварийного освещения на случай отключения электроэнергии;
- > соблюдение требований электробезопасности;
- > обеспечение целостности конструкции здания (включая регулярные проверки, ремонт и техническое обслуживание);
- > наличие отвечающих санитарным требованиям туалетов и ванных комнат, соответствующих количеству и полу работников;
- > наличие прачечной.<sup>189</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедрила процедуры в соответствии с требованиями данного положения;
- > обеспечивает соответствие жилья, предоставляемого работникам, требованиям безопасности и гигиены и содержание его в надлежащем состоянии.

### В основном соответствует:

Компания обеспечивает соответствие жилья, предоставляемого работникам, требованиям безопасности и гигиены и содержание его в надлежащем состоянии, но жилье работников не проходит регулярную проверку на предмет целостности и безопасности конструкций, а также не проведен косметический ремонт.

### Частично соответствует:

Компания:

- > обеспечивает соответствие жилья, предоставляемого работникам, требованиям безопасности и гигиены и содержание его в надлежащем состоянии, в то же время некоторые участки жилья работников не обслуживаются в соответствии с надлежащими санитарно-гигиеническими нормами, количество туалетов и ванных комнат не соответствует количеству и полу работников и (или) средства обеспечения безопасности или установленные меры реагирования на чрезвычайные ситуации не соответствуют требованиям (например, отсутствие надлежащих средств оказания первой помощи, недостаточное количество аварийных выходов, наличие опасности поражения электрическим током, отсутствие аварийного освещения и т. д.); и (или)
- > эвакуация жилья работников не включена в программу учебно-тренировочных занятий.

189. Совет по ответственной ювелирной практике (RJC). Кодекс ответственной практики, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.responsiblejewellery.com/wp-content/uploads/RJC-COP-2019-V1-1-Guidance-1-1.pdf>>.



### Не соответствует:

Компания не обеспечивает соответствие жилья, предоставляемого работникам, требованиям безопасности и гигиены и содержание его в надлежащем состоянии.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений об обеспечении работников жилищными условиями оценивается при проведении *оценки объекта* посредством наблюдений, анализа документов и проведения собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется выполнение корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
7.27	✓	✓	✓	✓	✓	

### Виды и примеры доказательств

- › Политика и регламенты, определяющие функции и обязанности по содержанию жилья, предоставляемого работникам;
- › проведение регулярной оценки или проверки состояния жилья с документальным оформлением результатов;
- › акт инвентаризации средств обеспечения безопасности, в том числе мер безопасности, предусмотренных в жилых помещениях;
- › акты о проведении ремонта и технического обслуживания жилья, предоставленного работникам;
- › порядок проведения для работников регулярных учебно-тренировочных занятий на тему безопасности жизнедеятельности в жилых помещениях, предоставленных компанией;
- › акты проверки целостности здания, безопасности пищевых продуктов и средств гигиены, а также соблюдения любых иных требований, предусмотренных местными нормативными актами, оформленные независимой организацией.

### Оценка объектов

#### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › процедуры обеспечения безопасности и соблюдения санитарно-гигиенических требований в жилых помещениях;
- › частоту проведения учебно-тренировочных занятий по обеспечению безопасности;
- › средства обеспечения безопасности, в том числе меры безопасности, предусмотренные в жилых помещениях;
- › нормы безопасности пищевых продуктов;
- › процедуры обеспечения целостности конструкций здания.



Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > тип и содержание пройденного ими обучения по теме безопасности жизнедеятельности в жилых помещениях.
- > участие в учебно-тренировочных занятиях на предмет безопасности жизнедеятельности;
- > осведомленность о путях эвакуации из жилых помещений, предоставленных работникам;
- > адекватные жилищные условия работников.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > общее состояние и чистота жилых помещений, предоставленных работникам;
- > наличие мер и оборудования обеспечения безопасности жизнедеятельности, в том числе, помимо прочего, аптечек первой помощи, планов эвакуации, аварийных выходов, пожарной сигнализации и мер электробезопасности;
- > обеспечение питьевой водой;
- > надлежащие условия туалетов и ванных комнат.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: При обеспечении соблюдения минимальных стандартов, предъявляемых к жилью, предоставляемому работникам, компаниям следует руководствоваться <u>Положению 1.1 «Соблюдение требований закона»</u> .
7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)	7.1, 7.2, 7.3 и 7.4: При разработке систем выявления рисков для здоровья и безопасности и управления ими следует учитывать жилье, предоставляемое работникам.  7.13 и 7.15: При разработке процедур готовности к чрезвычайным ситуациям компании должны учитывать жилье, предоставляемое работникам.  7.16 и 7.17: В программы обучения и информирования по ОТ и ПБ необходимо включать информацию об обеспечении безопасности жилищных условий работников.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МФК, ЕБРР, *Жилье для работников: процессы и стандарты*, 08.2009 г. (доступ [по ссылке](#)). В данной Методической записке приведены примеры из передовой отраслевой практики, которую предприятия успешно применяют в своей деятельности.
- > МОТ, Информационный бюллетень службы поддержки №6: Жилье работников, 10.2009 г. (доступ [по ссылке](#)). Служба поддержки МОТ представляет собой «единое окно» для руководителей и работников компаний по вопросам о методах обеспечения МОТ социально ответственного подхода к труду.
- > МОТ, Рекомендация 1961 года о жилье работников (№ 115) (доступ [по ссылке](#)). Данная Рекомендация касается жилья работников физического и умственного труда, в том числе самозанятых, лиц пожилого возраста, пенсионеров и лиц с ограниченными возможностями.





> Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), *Кодекс ответственной практики*, 06.2019 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном Кодексе содержится общая информация и предложения о методике применения Кодекса ответственной практики (КОП).

Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, IRMA-STD-001, 06.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный стандарт определяет набор задач и основные требования к производительности труда для экологически и социально ответственных предприятий.



---

## СООБЩЕСТВА И ЗАИНТЕРЕСОВАННЫЕ СТОРОНЫ

Компании выявляют такие заинтересованные стороны, интересы которых могут быть затронуты, и взаимодействуют с ними и вносят вклад в долгосрочное социальное, культурное, экологическое, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых компании ведут свою деятельность.



# Введение

Осознанность компаний в отношении их ответственности перед обществом и перед сообществами, в которых они ведут свою деятельность, постоянно повышается. Сейчас, как никогда ранее, компании испытывают давление в области соблюдения так называемого принципа триединства — единства экономических, социальных и экологических целей, а также в области оценки своей деятельности с более широкой, чем только финансовая, точки зрения.

Анализ прошлого опыта показал, что горнодобывающие предприятия в сравнении с другими отраслями более склонны оказывать как благоприятное, так и неблагоприятное воздействие на благополучие окружающих сообществ. Ключевые сферы и примеры неблагоприятных воздействий, затрагивающих местные сообщества, особенно в случаях, когда эти воздействия приводят к переселению, включают:<sup>190</sup>

- > *экосистемы, земли и природные ресурсы*: утрата доступа к территориям, предназначенным для земледелия, рыболовства и охоты, влекущая за собой снижение уровня питания и доходов; усиление неблагоприятных экологических воздействий, таких как уровень и качество воды, загрязнение окружающей среды и т. д.;
- > *жилищные условия и прочие сооружения*: утрата жилья, приводящая к бездомности и снижению стандартов жилищных условий; утрата коммерческих сооружений, приводящая к снижению дохода;
- > *услуги и инфраструктура*: нарушение подъездных дорог и давление в сфере услуг в связи с наплывом экономических мигрантов;
- > *производственные мощности и способности*: сокращение уровня питания и (или) доходов в связи с утратой доступа к землям или утратой деловых возможностей, приводящая к истощению земель; принуждение детей бросать образование и устраиваться на работу; снижение дохода и статуса женщин;
- > *сообщество и политика*: разрушение традиционной системы управления и культуры; дробление сообществ и систем социального обеспечения; рост уровня преступности и антисоциального поведения;
- > *активы и деятельность по обеспечению средств к существованию*: утрата дохода в результате утраты земель / доступа к ведению деятельности; отсутствие возможности накоплений и рост задолженности; нарушение работы местных рынков; рост цен и повышенное давление на местные сообщества в связи с инфляцией;
- > *культура*: утрата доступа к религиозным, культурным и (или) духовным ресурсам, в результате чего снижается количество традиционных обычаев и практик, что ведет к потере культурного самосознания;
- > *культурное наследие*: утрата важных объектов культурного наследия или нанесение им физического ущерба;

190. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Изъятие земель и переселение: Приобретенный опыт, стр. 14–15. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/land-acquisition-and-resettlement>>.



> **здоровье:** воздействие на уровень здоровья в сообществах в результате занесения инфекционных болезней, связанных с притоком рабочих и мигрантов.

Однако при условии эффективного управления и уважительного отношения к населению и окружающей среде, а также конструктивного взаимодействия с заинтересованными сторонами горнодобывающие предприятия могут внести значительный вклад в устойчивое развитие окружающих сообществ. Примеры благоприятного воздействия включают, помимо прочего:

- > возможности трудоустройства и инвестиции в местную экономику, создающие прямую и косвенную занятость населения;
- > повышенный уровень инвестиций в целях защиты природных ресурсов;
- > возможности улучшения уровня жизни, в том числе посредством введения более высоких стандартов в области жилищных условий и экономических выгод, способствующих повышению уровня жизни и оказывающих благоприятное влияние на здоровье и питание;
- > повышение уровня инвестиций в сферу услуг в зоне ведения деятельности;
- > инвестиции в образование и обучение профессиональным навыкам;
- > осознанность и принятие более современных взглядов в гендерных вопросах, рост доходов женщин и повышение их статуса;
- > повышение цен на товары местного производства;
- > инвестиции в защиту и (или) сохранение культурного наследия.

Формирование прочных, положительных отношений местными заинтересованными сторонами позволяет достичь как этических, так и стратегических целей. С точки зрения этики является верным вовлечение заинтересованных сторон, в том числе затрагиваемых сообществ, в деятельность по недопущению неблагоприятного воздействия на них горных работ. В контексте стратегии компании все больше осознают риски, связанные с недостаточно хорошими отношениями с заинтересованными сторонами, что может повлечь за собой правовые, репутационные и операционные риски, и отмечают, какие возможности открываются в случае выхода за рамки простого соблюдения законодательных требований и попытки создать более долгосрочное и конструктивное партнерство, поощряющее взаимное доверие и общие ценности.

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно взаимодействия с сообществами и заинтересованными сторонами отражены в следующих Положениях:

- > [Взаимодействие с заинтересованными сторонами \(Положения 8.1–8.5\)](#)
- > [Переселение \(Положения 8.6–8.8\)](#)
- > [Охрана здоровья и обеспечение безопасности сообщества \(Положения 8.9–8.10\)](#)
- > [Устойчивое развитие \(Положения 8.11–8.15\)](#)
- > [Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне \(Положения 8.16–8.18\)](#)
- > [Культурное наследие \(Положение 8.19\)](#)



# Взаимодействие с заинтересованными сторонами (Положения 8.1–8.5)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Заинтересованные стороны* — это «лица или группы лиц, прямо или косвенно затрагиваемые проектом, а также лица или группы лиц, которые могут иметь заинтересованность в проекте и (или) возможность оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на его результаты».<sup>191</sup> Кроме работников и прочих трудящихся, в число заинтересованных сторон могут входить затрагиваемые на местном уровне сообщества или лица и их представители, государственные органы, инвесторы, организации гражданского общества и группы с особыми интересами.

У каждой из этих групп или лиц имеется своя «заинтересованность» по отношению к горным работам, зависящая, например, от того, прямое или косвенное воздействие (как положительное, так и отрицательное) оказывает на них компания, а также от степени влияния, которое они могут оказывать на ведение горных работ.

Эффективное *взаимодействие с заинтересованными сторонами* — важнейшее условие долгосрочной жизнеспособности предприятия. Эффективное взаимодействие с заинтересованными сторонами относится к постоянному взаимодействию с заинтересованными сторонами, которое является «двусторонним, проводимым в духе доброй воли и ответственным».<sup>192</sup> При условии инициативности, всеобъемлющего характера, ответственности и прозрачности конструктивное взаимодействие с заинтересованными сторонами повышает потенциал достижения оптимальных результатов как для сообществ, так и для горнодобывающих компаний, помогая компаниям в обеспечении социальной лицензии на осуществление деятельности — постоянного одобрения стандартной деловой практики и методов работы компании — за счет повышенной осведомленности и доверия, а также обеспечивая устойчивое, благоприятное развитие в областях влияния горных работ за счет согласованности задач предприятия с приоритетами развития местных сообществ и заинтересованных сторон.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами — обобщающий термин, охватывающий ряд действий и взаимодействий на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Ключевые компоненты взаимодействия с заинтересованными сторонами включают определение и анализ заинтересованных сторон, понимание их проблем и опасений и реагирование на них, консультации, переговоры и партнерство с ними при принятии решений, вовлечение заинтересованных сторон в процесс мониторинга деятельности предприятия и предоставление им отчетности.

191. МФК, *Взаимодействие с заинтересованными сторонами: Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой*, 2007 г., с. 17. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.

192. ОЭСР, *Руководство ОЭСР по комплексной оценке для эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами в добывающем секторе*, 2017 г., с. 18. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<http://www.oecd.org/publications/oecd-due-diligence-guidance-for-meaningful-stakeholder-engagement-in-the-extractive-sector-9789264252462-en.htm>>.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 8.1** Компании выявляют группы лиц и отдельных лиц, в том числе членов сообщества, представителей коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, правообладателей и представителей иных заинтересованных сторон, положение которые может быть затронуто деятельностью компаний или которые заинтересованы в деятельности компаний.

### Значение

Первым этапом взаимодействия с заинтересованными сторонами является составление карты заинтересованных сторон — определение лиц или групп лиц, являющихся заинтересованными сторонами в ведении горных работ, в том числе определение того, каким образом и в какой степени их положение затрагивается, было или может быть затронуто деятельностью компании, а также какое влияние они могут оказывать на ведение горных работ.

Компании должны принять системный подход к учету заинтересованных сторон, находящихся под прямым или косвенным воздействием в результате ведения горных работ. Для этого компании могут, прежде всего, установить границы зоны влияния своей деятельности (см. [Положение 2.3 «Оценка риска и воздействия»](#)), чтобы определить лиц, подверженных наиболее прямому экологическому и социально-экономическому воздействию в результате ведения горных работ, например, в связи с выбросами в ходе землепользования и в связи с созданием рабочих мест на всех стадиях цепочки поставок.

Следует отметить, что в контексте некоторых горнодобывающих предприятий наиболее активные протесты могут поступать от заинтересованных сторон, находящихся за пределами зоны влияния, например, от организаций гражданского общества, расположенных в других районах. При проведении анализа заинтересованных сторон компании должны учитывать группы или организации, неблагоприятное воздействие на которые отсутствует, но чьи интересы определяют их в качестве заинтересованных сторон, а также которые могут повлиять на успешность горных работ, например, путем привлечения внимания СМИ и (или) политических деятелей. Эффективный процесс выявления всех заинтересованных сторон, имеющих отношение к деятельности компании, поможет ей превентивно управлять такими рисками.

При определении заинтересованных сторон важно помнить, что лица, входящие в одну группу, не обязательно разделяют одни и те же мнения, приоритеты или опасения, а также что заинтересованные стороны и их интересы могут изменяться с течением времени. По этой причине процедуры определения заинтересованных сторон и их анализа должны регулярно повторяться в соответствии с регламентами компании и с учетом изменяющихся обстоятельств.

Для компаний также важно определять заинтересованные стороны, которым отдается более высокий приоритет в процессе взаимодействия с заинтересованными сторонами, путем оценки значимости деятельности компании для каждой группы заинтересованных сторон с их точки зрения и, наоборот, оценки значимости каждой группы заинтересованных сторон для деятельности компании. Приоритетные группы заинтересованных сторон должны включать следующие категории.

- > **Правообладатели** — лица или группы лиц, имеющие особые права по отношению к конкретным держателям обязательств. Обычно это лица или группы лиц, чьи права человека не реализуются, не уважаются или не защищаются в полной мере, такие как коренные народы, этнические меньшинства, мигранты, лица женского пола.<sup>193</sup>

193. Инициатива «Право на образование», *Глоссарий: Правообладатель. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders>>*.





- › Заинтересованные стороны, которые будут напрямую затронуты потенциальными экологическими и социальными неблагоприятными воздействиями в зоне влияния деятельности компании.
- › Наиболее уязвимые из потенциально затрагиваемых групп.
- › Группы, чье противодействие может нанести ущерб эффективному ведению горных работ.

В связи с этим компаниям необходимо провести исследования социально-экономических условий, включающие информацию о демографических характеристиках местного населения, статусе женщин, существующих местных источниках поступлений в экономику (постоянных, сезонных, за счет труда мигрантов или безработицы), землевладении, контроле природных ресурсов, социальной организации и расстановке сил, уровне грамотности, доступности услуг здравоохранения, способности местного населения анализировать технические данные, культурных ценностях и самосознании. Подобная информация обычно получается официальными методами путем проведения оценки воздействия в социальной сфере.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания провела и документально оформила процедуру определения заинтересованных сторон и регулярно обновляет полученные данные.

#### В основном соответствует:

Компания провела документально оформленную процедуру определения заинтересованных сторон, но полученные данные не обновляются на регулярной основе.

#### Частично соответствует:

- › Компания провела документально оформленную процедуру определения заинтересованных сторон, но при проведении данной процедуры не использовался системный подход, а также имеются несоответствия выявленных категорий заинтересованных сторон; или
- › компания находится в процессе проведения процедуры определения заинтересованных сторон.

#### Не соответствует:

Компания не провела процедуру определения заинтересованных сторон.

- 
- › **Положение 8.2** Компании разрабатывают и реализуют план взаимодействия с заинтересованными сторонами, который соответствует стадии реализации проекта и соответствующим рискам и воздействиям, и в котором учитываются особенности и интересы различных заинтересованных сторон, в том числе государств — собственников недр, гражданского общества, частного сектора и сообществ, чьи интересы затронуты.
- 

### Значение

Компании должны разработать стратегии взаимодействия с заинтересованными сторонами, соразмерные рискам и воздействиям, которые способны повлечь за собой ведение ими горных работ. Вид отношений, устанавливаемых компаниями со своими заинтересованными сторонами, а также ресурсы и затрачиваемые усилия будут различаться в зависимости от характера, места и масштаба горных работ, от стадии реализации проекта и от интересов и приоритетов заинтересованных сторон.

Компаниям следует официально оформлять стратегию взаимодействия с заинтересованными сторонами в виде плана и процедур, описывающих стратегию и программу компании по



осуществлению взаимодействия с заинтересованными сторонами. План взаимодействия с заинтересованными сторонами должен включать:<sup>194</sup>

- > описание деятельности компании (включая карту производственного объекта и прилегающих участков);
- > описание потенциальных социальных и экологических проблем, вызываемых, усугубляемых или связанных с ведением горных работ;
- > нормативные, устанавливаемые компанией и (или) прочие требования к консультациям и раскрытию информации о взаимодействии с заинтересованными сторонами, предъявляемые к деятельности компании;
- > группы заинтересованных сторон, выявленные и ранжированные в соответствии с их приоритетом в результате процедуры определения заинтересованных сторон;
- > стратегию и график раскрытия информации и проведения консультаций с каждой группой заинтересованных сторон, в том числе: назначение и цели программы взаимодействия с заинтересованными сторонами, типы раскрываемой информации и каналы, по которым будет проводиться раскрытие (например, радио, телевидение, информационные брошюры и т. д.), а также формы проведения консультаций с заинтересованными сторонами (например, беседы, опросы, общественные встречи и т. д.);
- > выделение бюджетных средств и обязанности, назначенные в целях проведения мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами;
- > описание способов интеграции мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами в систему управления компании;
- > в случае, если какие-либо мероприятия по взаимодействию с заинтересованными сторонами уже проводились, — краткое описание предыдущих мероприятий, включающее вид раскрытой информации, данные о том, каким образом, где и когда проводились консультации с лицами, группами лиц и (или) организациями, ключевые проблемы, которые обсуждались в ходе консультаций, и основные высказанные опасения, а также способы реагирования компании на данные проблемы.

План взаимодействия с заинтересованными сторонами должен учитывать особенности и интересы различных заинтересованных сторон, в том числе государств — собственников недр, гражданского общества, частного сектора и сообществ, чьи интересы затронуты, которые были определены и приоритет которых был выявлен по итогам процедуры определения заинтересованных сторон, описанной в Положении 8.1 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами». План взаимодействия с заинтересованными сторонами должен разрабатываться в сотрудничестве с выявленными заинтересованными сторонами (см. Положение 8.3 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

Как и любое другое направление деятельности, взаимодействие с заинтересованными сторонами нуждается в эффективном управлении. Для этого взаимодействие должно основываться на ясно сформулированной стратегии и иметь строго определенный комплекс задач, график, бюджет и распределение обязанностей. Все работники должны быть ознакомлены с программой и должны понимать, почему она реализуется и какие последствия может повлечь для горных работ. Распределение обязанностей по взаимодействию с заинтересованными сторонами между структурными подразделениями и активное внедрение программы взаимодействия в деятельность компании повышает шансы того, что данный процесс будет служить целям компании, а не представлять собой дорогостоящую побочную процедуру, оторванную от реальной ситуации и создающую недостижимые ожидания. Как и в случае других направлений деятельности, линии непосредственной подотчетности и участие высшего руководства играют важнейшую роль в данном процессе.

194. МФК, *Взаимодействие с заинтересованными сторонами: Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой*, 2017 г., с. 164–167. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила план взаимодействия с заинтересованными сторонами, отвечающий всем требованиям настоящего положения.

### В основном соответствует:

Компания разработала план взаимодействия с заинтересованными сторонами, отвечающий всем требованиям настоящего положения, однако план реализуется не в полном объеме.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала план взаимодействия с заинтересованными сторонами, однако он отвечает лишь некоторым из требований настоящего положения; или
- > находится в процессе разработки плана взаимодействия с заинтересованными сторонами.

### Не соответствует:

Компания не разработала план взаимодействия с заинтересованными сторонами.

- 
- > **Положение 8.3** Компании разрабатывают процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами, чьи интересы затронуты, после проведения с ними консультаций. Такие процедуры должны быть легкодоступными, всеобъемлющими, справедливыми, культурно приемлемыми, не противоречащими правам и учитывающими гендерные аспекты. Компании демонстрируют, что предпринимаются или были предприняты усилия для выявления и устранения препятствий к взаимодействию с затронутыми их деятельностью заинтересованными сторонами, в особенности с наиболее уязвимыми лицами, группами и организациями.
- 

## Значение

Компании должны быть в курсе политических, социальных и экономических взаимоотношений между группами в зоне ведения деятельности, зачастую являющихся сложными, а также сложившейся истории и культуры. При отсутствии эффективного управления отношения с заинтересованными сторонами могут принимать политическую направленность и обострять напряжение или конфликты. Чтобы обеспечить осуществление взаимодействия с заинтересованными сторонами способами, содействующими развитию положительных отношений компании с сообществами и поощряющими диалог между различными группами заинтересованных сторон, взаимодействие с заинтересованными сторонами должно быть:

- > **Доступным:** о нем должны быть осведомлены все группы заинтересованных сторон, для которых оно предназначено, а также должна оказываться надлежащая помощь тем, кто может столкнуться с конкретными препятствиями в ходе взаимодействия. В целях обеспечения доступности информации компаниям следует учитывать, каким образом целевая аудитория с наибольшей готовностью будет получать и воспринимать информацию: например, законодательное требование о раскрытии информации в общедоступных местах (учреждения государственных регулирующих органов в области охраны окружающей среды, местных плановых органов и т. д.) может являться обязательным, но недостаточным для распространения важной для заинтересованных сторон информации; таким образом, компаниям следует рассмотреть более конструктивные способы раскрытия информации, включающие, например, встречи с общественностью, небольшие собрания отдельных групп заинтересованных сторон, взаимодействие через посредников (таких как глава местного совета деревни, церковные деятели или традиционные лидеры), а также распространение информации на местном языке. Компаниям также следует рассмотреть возможность проведения встреч с заинтересованными сторонами на площадках, где данные лица



- ощущают себя более комфортно, например, в месте проведения мероприятий в их сообществе.
- > **Всеобъемлющим:** взаимодействие с заинтересованными сторонами предполагает участие лиц с различными взглядами и представленность взглядов женщин, молодежи, уязвимых групп и (или) меньшинств, а также отсутствие любых форм дискриминации; компаниям следует рассмотреть стратегии, реализация которых может потребоваться для обеспечения возможности и способности членов уязвимых групп принимать участие в мероприятиях по взаимодействию с заинтересованными сторонами; так, например, компании могут принять решение о доставке бедного населения и лиц с ограниченными физическими возможностями на ключевые собрания или консультации транспортом компаний.
  - > **Справедливым:** процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами должен быть направлен на обеспечение разумного доступа к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для участия во взаимодействии на условиях справедливости, информационного обеспечения и уважения.
  - > **Культурно приемлемым:** взаимодействие с заинтересованными сторонами должно осуществляться с уважением к социально-экономической динамике местных сообществ. Компании должны стремиться нанимать сотрудников по связям и взаимодействию с сообществами на местах и привлекать консультантов по социальным вопросам или других экспертов для помощи в разработке и проведении процесса, а также для помощи в применении методологий широкого участия и прочих специализированных техник. Компании должны уважать местные традиции, языки, сроки и процедуры принятия решений и, по возможности, стремиться перенять традиционные механизмы для проведения консультаций и принятия решений.
  - > **Учитывающим гендерные аспекты:** процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами должен принимать во внимание тот факт, что точки зрения и потребности мужчин и женщин могут различаться. Компании должны осознавать, что развитие горных работ и оказываемое компаниями воздействие может затрагивать мужчин и женщин в различной степени по причине различия ролей мужчин и женщин в обществе, например, мужчины и женщины имеют неравные возможности трудоустройства и доступ к ресурсам. Компании должны обеспечить полную интеграцию взглядов женщин в свой процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами; например, это может достигаться за счет:
    - > проведения бесед не только с «главами хозяйств» мужского пола;
    - > внимательного отношения к составу команд (женщинам может быть более комфортно разговаривать с женщинами);
    - > обеспечения большей посещаемости собраний женщинами путем повышения доступности и удобства собраний за счет места и времени их проведения и возможностей присмотра за детьми;
    - > проведения отдельных собраний в случаях, если местной культурой не допускается эффективное представительство или учет голосов женщин в рамках традиционных механизмов;
    - > обсуждения проблем, имеющих наиболее важное значение для женщин; и (или)
    - > обеспечения участия представителей различных взглядов из разных социально-экономических, кастовых, этнических, религиозных, возрастных групп и групп лиц с различным семейным положением, так как женщины могут быть представительницами неоднородной группы.
  - > **Не противоречащим правам:** взаимодействие с заинтересованными сторонами должно осуществляться в соответствии с признанными на международном уровне стандартами в области прав человека.

До начала взаимодействия через представителей заинтересованных сторон компании должны убедиться, что эти лица в самом деле являются истинными защитниками взглядов представляемых сообществ и их законными представителями.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала процессы взаимодействия, удовлетворяющие всем требованиям настоящего положения, и может продемонстрировать принятые меры по выявлению и устранению затрудняющих взаимодействие препятствий, которые возникают у затрагиваемых заинтересованных сторон, в особенности у наиболее уязвимых лиц, групп лиц или организаций.

### В основном соответствует:

Компания разработала процессы взаимодействия, удовлетворяющие всем требованиям настоящего положения, и может продемонстрировать принятые меры по выявлению и устранению затрудняющих взаимодействие препятствий, которые возникают у затрагиваемых заинтересованных сторон, в особенности у наиболее уязвимых лиц, групп лиц или организаций, однако не все меры были реализованы в полной мере.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала процессы взаимодействия с заинтересованными сторонами, однако они отвечают лишь некоторым из требований настоящего положения; или
- > еще находится в процессе подготовки к осуществлению взаимодействия.

### Не соответствует:

В компании отсутствует действующий процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами.

- 
- > **Положение 8.4** Компании начинают работу с заинтересованными сторонами до этапа или на этапе планирования горных работ и продолжают взаимодействие с ними на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.
- 

## Значение

Компаниям следует осознавать, что построение отношений занимает немало времени. Поэтому начинать взаимодействовать с заинтересованными сторонами стоит заранее, на этапе планирования горных работ или до его начала. Заблаговременное взаимодействие предоставляет компаниям ценную возможность повлиять на общественное восприятие, создать положительную атмосферу, завоевать доверие, дать соответствующим сообществам возможность высказать планировщикам свои взгляды относительно проекта горных работ, а также предотвратить потенциальные проблемы и риски за счет выработки идей и альтернативных решений на ранних стадиях разработки проекта.

Подход к установлению и поддержанию хороших взаимоотношений также должен быть долгосрочным. Например, компаниям стоит вкладывать средства в наем и обучение сотрудников по связям и взаимодействию с сообществами, осуществлять перевод информации о своей деятельности на местные языки и в доступные для понимания форматы, а также прилагать усилия для формирования межличностных взаимоотношений.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами — постоянный процесс, который следует непрерывно развивать в течение всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания может продемонстрировать, что ее процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами разработан и внедряется на протяжении всего жизненного цикла предприятия.

### В основном соответствует:

Компания может продемонстрировать, что ее процесс взаимодействия с заинтересованными сторонами разработан и внедряется на протяжении значительной части жизненного цикла предприятия, однако компания не осуществляла взаимодействие с заинтересованными сторонами на этапе планирования горных работ или до его начала.

### Частично соответствует:

Компания осуществляет взаимодействие с заинтересованными сторонами от случая к случаю, нерегулярно.

### Не соответствует:

Компания не осуществляет взаимодействие с заинтересованными сторонами.

---

> **Положение 8.5** Компании стремятся заручиться широкой общественной поддержкой своей деятельности со стороны местных сообществ, затронутых их деятельностью, а также демонстрируют, что такая поддержка сохраняется на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

---

## Значение

Компании должны получить и сохранять широкую общественную поддержку местных сообществ, затрагиваемых их деятельностью (см. [Положение 2.5 «Оценка риска и воздействия»](#)) до начала новых горных работ и на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Получение и сохранение поддержки широкой общественности также требуется для действующих угледобывающих предприятий перед внесением существенных изменений в план горных работ, а также в течение всего жизненного цикла предприятия. Если поддержка широкой общественности на этапе создания действующих предприятий отсутствовала, предприятия должны быть способны доказать, что с течением времени они создали прочные отношения с затрагиваемыми их деятельностью сообществами и заинтересованными сторонами и заручились их поддержкой.

В некоторых юрисдикциях в соответствии с национальными или территориальными законами требуется получение прямого согласия. В то же время в большинстве юрисдикций ни коренные народы, ни любые другие группы населения не имеют права налагать запрет на проектирование горных работ, которые затрагивают их положение. *Широкая общественная поддержка* означает коллективное выражение сообществом поддержки проекта горных работ. Поддержка может быть продемонстрирована через заслуживающие доверия (т. е. прозрачные, всеобъемлющие, содержательные, демократические) механизмы местного самоуправления или через иные процессы/методы по согласованию между компанией и сообществом. Тот факт, что отдельные лица или группы выступают против ведения данного вида деятельности<sup>195</sup>, не означает отсутствия широкой общественной поддержки. Это важно не только для того, чтобы обеспечить предотвращение и смягчение потенциальных рисков и воздействий, но и чтобы обеспечить ведение деятельности компании без возникновения возможных нарушений.

---

195. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), *Руководство к Стандарту IRMA: Версия 1.0*, 2019 г., с. 158. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2019/12/IRMA\\_Standard-Guidance\\_Oct2019.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2019/12/IRMA_Standard-Guidance_Oct2019.pdf)>.





Данное требование действует в случае, если затрагиваемые сообщества не являются коренными. При взаимодействии с коренными народами компании должны получить их свободное, предварительное и осознанное согласие (см. [Положение 5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»](#)).

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания может продемонстрировать, что она заручилась широкой общественной поддержкой затрагиваемых местных сообществ в адрес своей деятельности и сохраняет поддержку на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

#### В основном соответствует:

Компания не может продемонстрировать, что она заручилась широкой общественной поддержкой затрагиваемых местных сообществ в адрес своей деятельности до начала горных работ, но может продемонстрировать, что она получила поддержку в ходе дальнейшего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

#### Частично соответствует:

Компания может продемонстрировать, что она заручилась общественной поддержкой своей деятельности, но такая поддержка не исходит от значительной части местных сообществ, затронутых деятельностью компании.

#### Не соответствует:

Компания не может продемонстрировать широкую общественную поддержку своей деятельности затрагиваемыми местными сообществами.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям о взаимодействии с заинтересованными сторонами определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании и другими заинтересованными сторонами, в том числе с затрагиваемыми местными сообществами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие мер по устранению нарушений, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
8.1		✓	✓			
8.2		✓	✓	✓		✓
8.3		✓	✓			✓
8.4		✓	✓			✓
8.5		✓	✓			✓



## Виды и примеры доказательств

- > Политика взаимодействия с заинтересованными сторонами на корпоративном уровне либо на уровне предприятий;
- > результаты процедуры выявления и составления карты заинтересованных сторон;
- > план взаимодействия с заинтересованными сторонами, включающий график реализации плана и реестр выполненных мероприятий по взаимодействию с заинтересованными сторонами;
- > документация мероприятий по взаимодействию и проведению консультаций за период с начала реализации плана взаимодействия с заинтересованными сторонами до текущей даты;
- > должностные инструкции сотрудников по связям и взаимодействию с сообществами;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > отчеты по результатам аудита (внешнего или внутреннего) или сертификации;
- > документация по механизму подачи и рассмотрения жалоб, включая письменные отчеты о поступивших жалобах и мерах реагирования предприятия/объекта;
- > результаты опросов общественного восприятия в сообществе (например, проведенных в рамках оценки воздействия в социальной сфере);
- > отчеты и протоколы комитетов заинтересованных сторон.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать свою осведомленность или описать:

- > политику и процедуры компании в отношении взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > план взаимодействия с заинтересованными сторонами и ход его реализации;
- > порядок определения компанией заинтересованных сторон, в том числе затронутых деятельностью компании заинтересованных сторон, правообладателей и уязвимых групп, и взаимодействия с ними;
- > порядок обучения ответственных работников процедуре взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > способы доведения процедуры взаимодействия с заинтересованными сторонами до сведения соответствующих заинтересованных сторон.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовую осведомленность о процедурах компании, а также о местонахождении официальной печатной или электронной копии плана взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > пройденное ими обучение процедурам в этой области.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > план компании по взаимодействию с заинтересованными сторонами и процесс его реализации;
- > свое участие в процессах взаимодействия, соответствующих требованиям Кодекса Bettercoal.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
1. Деловая этика	1.1: Компании должны быть осведомлены о предъявляемых к ним правовых требованиях, касающихся взаимодействия с заинтересованными сторонами и получения общественной поддержки.
2. Оценка риска и воздействия	2.3–2.7: В процессе выявления заинтересованных сторон компаниям следует учитывать потенциальные риски и воздействия, установленные в результате оценки рисков и воздействий.
5. Права человека	5.5: Компаниям следует максимально соблюдать принцип свободного, предварительного и осознанного согласия в процессе планирования и реализации проекта.
8. Сообщества и заинтересованные стороны	8.16–8.18: В рамках процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами компаниям следует предоставить своим заинтересованным сторонам доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне в целях определения проблем сообщества и реагирования на них.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МФК, Взаимодействие с заинтересованными сторонами: Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство представляет собой комплексный обзор надлежащей практики осуществления взаимодействия с заинтересованными сторонами и уделяет особое внимание вопросу групп заинтересованных сторон, являющихся «внешними» по отношению к основной деятельности компании, таких как сообщества, затронутые деятельностью компании, местные органы власти, неправительственные и прочие организации гражданского общества, местные учреждения и другие заинтересованные или затрагиваемые стороны.
- > ОЭСР, *Руководство ОЭСР по комплексной оценке для эффективного взаимодействия с заинтересованными сторонами в добывающем секторе* (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство содержит практические указания горнодобывающим и нефтегазовым компаниям для решения проблем, связанных с взаимодействием с заинтересованными сторонами, в соответствии с рекомендациями Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий.



# Переселение (Положения 8.6–8.8)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Положение обрабатываемого рудного тела часто находится в непосредственной близости от сообществ, проживающих на этих землях и зависящих от их использования. В таких случаях изъятие земель и ограничения на землепользование, связанные с ведением горных работ, могут оказывать неблагоприятное воздействие на сообщества, которые могут подвергаться переселению, включающему:<sup>196</sup>

> *физическое размещение на другой территории, означающее смену места жительства или потерю жилья, и (или)*

> *экономическое переселение, означающее «утрату активов или доступа к ним, приводящую к лишению источников дохода или других средств к существованию, определяемых как полный набор средств, используемых людьми, семьями и сообществами для получения дохода, в том числе заработная плата, доход от сельского хозяйства, рыболовства, собирательства, а также иные источники средств к существованию на основе использования природных ресурсов, мелкая торговля и бартер».*

Переселение считается вынужденным в случае, если затронутые сообщества или лица не имеют законного права отказаться от подобного изъятия земель или от введения ограничений на землепользование, что приводит к необходимости физического или экономического переселения.<sup>197</sup> При отсутствии эффективного управления вынужденное переселение может вызвать значительные неблагоприятные последствия в социальной и экономической сфере для лиц, затрагиваемых деятельностью компании. Вынужденное переселение может также породить напряженность отношений, что отрицательно отражается на успешности ведения горных работ.

Компании должны избегать необходимости вынужденного переселения настолько, насколько это возможно. В случае неизбежности вынужденного переселения компаниям необходимо свести масштаб переселения к минимуму и смягчить его неблагоприятное воздействие посредством компенсации убытков и восстановления уровня жизни населения путем реализации тщательно продуманного плана переселения.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 8.6** Компании обязуются избегать необходимости переселения настолько, насколько это возможно. В тех случаях, когда рассматривается вопрос о переселении, компании вкладывают средства в тщательный поиск альтернативных планов ведения горных работ и мест их осуществления. Компании проводят консультации с заинтересованными сторонами до того, как будут приняты не подлежащие отмене решения, и когда неблагоприятное воздействие на сообщества, чьи интересы оказываются затронутыми, может быть сведено к минимуму.

196. МФК, *Стандарт деятельности 5: Изъятие земель и вынужденное переселение*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4-ed36-4bdb-8050-400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4-ed36-4bdb-8050-400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

197. Там же.

## Значение

Компании должны осознавать риски неблагоприятного воздействия, которое может оказывать на местные сообщества начало новых горных работ или расширение существующего горнодобывающего предприятия, и избегать необходимости переселения настолько, насколько это возможно. Для этого компаниям следует учитывать риски физического или экономического переселения при проведении оценки рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в отношении прав человека, а также рассматривать альтернативные планы ведения горных работ и места их осуществления, чтобы избежать или свести к минимуму физическое или экономическое переселение для всех категорий потенциально *переселяемых лиц*, которые включают:

- > лиц, имеющих официальные юридические права на землю или активы, занимаемые или используемые ими;
- > лиц, не имеющих официальных юридических прав на землю или активы, но претендующих на землю, и претензия которых признана или может быть признана в соответствии с национальным законодательством;
- > лиц, не имеющих признанных юридических прав или претензий на землю или активы, занимаемые или используемые ими.<sup>198</sup>

Компании должны привлекать заинтересованные стороны на ранних этапах планирования горных работ, до принятия не подлежащих отмене решений, и стремиться достичь договоренности даже при наличии у них законных оснований для приобретения земель без согласия продавцов земельных участков, предлагая затрагиваемым лицам справедливую и приемлемую компенсацию и другие стимулирующие платежи или льготы.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами в целом и переговоры с переселяемыми лицами в частности должны играть важнейшую роль процесса изъятия земель. Подобные переговоры должны включать меры по обеспечению эффективного участия уязвимых групп, в том числе всех, кто осуществляет пользование землями, независимо от наличия у них законного права на это, например, *кустарных и мелких горнодобывающих предприятий* (см. [Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»](#)).

Достижение договоренности о приобретении прав на землю или доступа к ней может помочь избежать конфискации земель для ведения горных работ, предотвратить необходимость проведения принудительного выселения людей органами власти и внести вклад в создание благоприятных отношений с сообществами, что в конечном итоге будет способствовать долгосрочному успеху осуществляемой деятельности.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > может продемонстрировать, что при составлении плана горных работ она рассмотрела варианты, альтернативные переселению;
- > может также продемонстрировать, что в случаях, когда установлена необходимость переселения, компанией проводились консультации с заинтересованными сторонами на ранних этапах переселения.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

В случаях, когда установлена необходимость переселения, компанией проводились консультации с заинтересованными сторонами на ранних этапах переселения, однако консультации были

198. Там же.



проведены не со всеми соответствующими заинтересованными сторонами или мероприятия по поиску альтернативных вариантов были недостаточными.

**Не соответствует:**

Компания не рассмотрела или не рассматривает варианты, альтернативные переселению, при составлении плана горных работ.

- 
- > **Положение 8.7** Компании сокращают до минимума необходимость переселения; если избежать его не представляется возможным, компании принимают надлежащие меры для смягчения последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми. После проведения консультаций компании предоставляют им компенсации, а в тех случаях, когда это возможно, предоставляют возможность вернуться на прежнее местожительство. При осуществлении переселения компании проводят консультации с теми лицами, которых оно может затронуть, на уровне отдельных домохозяйств.
- 

### Значение

В случаях, когда избежать *переселения* не представляется возможным, компании должны сократить до минимума необходимость переселения, например, посредством составления планов горных работ и выработки указаний по сокращению до минимума территорий, доступ сообществ к которым в целях ведения сельского хозяйства утрачивается.

Компании должны собирать надлежащие базовые данные в социальной и экономической сфере для определения лиц и домохозяйств, которые будут переселены предприятием, и определения лиц, имеющих право на компенсацию, путем применения установленных критериев. Чтобы достичь договоренности в отношении переселения и компенсации, компаниям необходимо создать комитет по переселению и привлечь надзорный или руководящий комитет по вопросу переселения для содействия в разрешении возможных споров. При возможности компаниям следует предоставить переселяемым сообществам возможность возвращения на прежнее местожительство после закрытия угледобывающего предприятия.

В случаях, когда избежать переселения не представляется возможным, компании должны принимать надлежащие меры для смягчения последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми. Такие меры включают предоставление переселяемым сообществам и лицам компенсации за утрату активов и помощь им в восстановлении или, по возможности, в повышении их уровня жизни или средств к существованию. В случаях, если источники средств к существованию переселяемых лиц основаны на использовании земельных ресурсов (например, их источник дохода основан на земледелии, выпасе скота и получении природных ресурсов), или в случаях коллективного землевладения компании должны предоставлять компенсацию в земельном выражении вместо денежной компенсации.

Компенсация должна предоставляться всем сообществам и лицам, затрагиваемым переселением, на основании прозрачной, последовательной и справедливой системы. Компенсация и прочие формы поддержки, описанные в Положении 8.8, должны быть равно доступны мужчинам и женщинам. В случаях, когда национальным законодательством и системой землевладения не признаются права женщин на владение или участие во владении собственностью, необходимо рассмотреть меры по предоставлению женщинам максимально возможной защиты в целях достижения их равенства с мужчинами.

Консультации с затрагиваемыми сообществами необходимо проводить при определении надлежащей компенсации на уровне сообщества, а также на уровне домохозяйств для тех домохозяйств, которые будут затронуты переселением. В ходе ведения переговоров с





представителями сообществ компании должны убедиться, что эти лица являются истинными защитниками взглядов представляемых сообществ и их законными представителями, а также должны осуществлять взаимодействие с заинтересованными сторонами в соответствии с передовыми практиками (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- > разработала и внедряет надлежащие меры по смягчению неблагоприятных последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми;
- > привлекла к взаимодействию затрагиваемые сообщества, в том числе домохозяйства, посредством консультаций.

### В основном соответствует:

Компания привлекла к взаимодействию затрагиваемые сообщества, в том числе домохозяйства, посредством консультаций и разработала надлежащие меры по смягчению неблагоприятных последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми, но данные меры реализованы не в полном объеме.

### Частично соответствует:

Компания разработала отдельные меры по смягчению неблагоприятных последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми.

### Не соответствует:

Компания не разработала надлежащие меры по смягчению неблагоприятных последствий для переселяемых лиц и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми.

- 
- > **Положение 8.8** Компании разрабатывают и внедряют план действий по переселению для фактического размещения людей на другую территорию, а также план по нахождению новых источников доходов в целях экономического переустройства. Данные планы по меньшей мере должны:
- описывать то, каким образом сообщества, чьи интересы оказываются затронутыми, будут вовлечены в непрерывный процесс проведения консультаций, в том числе на уровне отдельных домохозяйств, на этапах планирования, проведения и мониторинга переселения/нахождения новых источников доходов;
  - описывать необходимые стратегии по смягчению последствий переселения, по улучшению или нахождению новых источников доходов, улучшению или восстановлению уровня жизни переселенных лиц (уделяя особое внимание потребностям женщин, малоимущих и уязвимых групп лиц), а также по улучшению условий жизни фактически перемещенных лиц путем предоставления надлежащего жилья в местах переселения на правах владения;
  - описывать связанные с разработкой месторождения возможности и преимущества для людей и сообществ, чьи интересы оказываются затронутыми;
  - описывать методы проведения независимой и профессиональной оценки земельных и иных активов;
  - устанавливать прозрачную, последовательную и справедливую систему компенсации;
  - быть общедоступными.
- 



## Значение

В случаях, когда избежать переселения не представляется возможным, компании должны:

- в случае физического переселения — разработать план действий, направленный на смягчение неблагоприятных воздействий физического переселения и выявление возможностей развития и включающий:
  - компенсацию утраченных земель и других активов в размере полной стоимости возмещения;
  - возможность выбора из нескольких целесообразных вариантов переселения, включая предоставление надлежащего жилья равной или более высокой стоимости, с обеспечением улучшения условий жизни или денежной компенсации, где это целесообразно, с учетом предпочтений переселяемых лиц в отношении переселения в уже существующие сообщества и группы;
  - помощь в переселении, такую как обучение навыкам, возможность получения кредитов и возможности трудоустройства, соответствующие потребностям каждой группы переселяемых лиц и достаточные для восстановления ими своего уровня жизни или средств к существованию;
- в случае экономического переустройства план по нахождению новых источников доходов должен включать:
  - компенсацию лицам и (или) сообществам, чьи интересы оказываются затронутыми, за утрату активов или доступа к ним, в том числе компенсацию неполученной чистой прибыли за время переходного процесса;
  - содействие переселяемым лицам в восстановлении их уровня жизни, в том числе в восстановлении коммерческой деятельности на другой территории;
  - возможности по улучшению или, по меньшей мере, восстановлению средств получения дохода, уровня производства и уровня жизни.

Выплата денежной компенсации за утраченные активы может быть целесообразной в следующих случаях:

- когда источники средств к существованию не основаны на использовании земельных ресурсов;
- когда источники средств к существованию основаны на использовании земельных ресурсов, но изымаемые для ведения горных работ земли занимают только небольшую часть затрагиваемого актива, а оставшаяся часть территории экономически жизнеспособна;
- при наличии активных рынков земель, жилья и труда и использовании переселяемыми лицами таких рынков, а также при достаточности земельного и жилищного фонда.

План действий по переселению должен проявлять уважение к социальным и культурным институтам переселяемых лиц. По сути, планирование физического переселения должно быть нацелено не только на проектно-конструкторские работы; его целью должно быть сохранение существующего общественного устройства, сплоченности сообществ и домохозяйств на новой территории. Необходимо привлечь к участию соответствующие органы с самого начала проекта, чтобы обеспечить своевременность согласований и развитие инфраструктуры. При этом зоны и проекты переселения должны разрабатываться и согласовываться со всеми заинтересованными сторонами, а не только с лидерами сообществ или органами власти.

План должен также включать планирование сельскохозяйственных работ и продовольственной безопасности на основании консультаций с сообществами, затрагиваемыми деятельностью компании, в том числе с фермерами.

Компании должны проводить консультации с затрагиваемыми сообществами, в том числе на уровне домохозяйств, на протяжении всего процесса, включая переговоры, мониторинг и оценку плана действий по переселению и плана по нахождению новых источников доходов. План действий по переселению и план по нахождению новых источников доходов должны указывать, каким образом затронутые деятельностью компании сообщества будут участвовать в постоянных процессах консультаций, а также демонстрировать, что при разработке данных планов учитывались потребности наиболее уязвимых групп лиц, включая женщин.



Реализация данных планов считается успешной, если:

- > урегулирование неблагоприятных воздействий переселения ведется в соответствии с целями плана;
- > реализация мер по смягчению воздействий в значительной степени завершена;
- > считается, что переселяемым лицам была предоставлена надлежащая поддержка и возможность устойчивого восстановления их уровня жизни.

Оба данных плана должны находиться в открытом доступе и быть доступны затрагиваемым заинтересованным сторонам в форме, доступной для понимания местным сообществом (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

При разработке плана действий по переселению и плана по нахождению новых источников доходов компании должны учитывать последствия переселения не только для переселяемых лиц, но и для сообществ, которые принимают переселяемых лиц, чтобы предотвратить возможные проблемы и конфликты.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания разработала и реализует план действий по переселению для фактического размещения людей на другую территорию, а также, при необходимости, план по нахождению новых источников доходов в целях экономического переустройства, которые соответствуют всем требованиям, перечисленным в настоящем положении.

#### В основном соответствует:

Компания разработала план действий по переселению для фактического размещения людей на другую территорию и (или), при необходимости, план по нахождению новых источников доходов в целях экономического переустройства, которые соответствуют всем требованиям, перечисленным в настоящем положении, но, несмотря на наличие доказательств прогресса реализации данного плана, еще не начата реализация всех пунктов плана, которые в соответствии с планом уже должны быть внедрены.

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала план действий по переселению для фактического размещения людей на другую территорию и (или), при необходимости, по нахождению новых источников доходов в целях экономического переустройства, которые соответствуют всем требованиям, перечисленным в настоящем положении, но внедрение плана (планов) еще не началось либо план (планы) реализован(-ы) в незначительном масштабе; или
- > находится в процессе разработки данного плана (планов), но разработка еще не завершена или соответствует только некоторым из требований, перечисленных в настоящем положении.

#### Не соответствует:

Компания не разработала план действий по переселению для фактического размещения людей на другую территорию и (или), при необходимости, план по нахождению новых источников доходов в целях экономического переустройства.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о переселении оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с работниками и руководством компании.





### Обход объектов

В процессе обхода объектов и посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- > соответствие зон переселения плану компании по переселению.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.3–2.7:</b> Переговоры по вопросам переселения должны проводиться на основании комплексной оценки рисков и воздействий, связанных с фактическим переселением или экономическим переустройством. Данная оценка должна входить в состав оценки рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в области прав человека в соответствии с <u>Положения 2.3–2.7</u> .
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> Компании должны осуществлять активное взаимодействие с затрагиваемыми заинтересованными сторонами на протяжении всего процесса переселения в соответствии с требованиями <u>Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u> . <b>8.16–8.18:</b> Компании должны внедрять официальный, эффективный и оформленный механизм подачи и рассмотрения жалоб работников для сбора сведений и урегулирования жалоб по вопросам переселения с момента начала разработки плана переселения. <b>8.19:</b> Компании должны определять и учитывать археологические, культурные и религиозные ресурсы и разрабатывать планы сохранения культурного наследия в целях снижения влияния, оказываемого в результате переселения. Компании также должны проводить консультации с сообществами с целью определения необходимости проведения соответствующих ритуалов и церемоний на затронутых изменениями участках.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Международная финансовая корпорация (МФК). Руководство к Стандарту деятельности 5: Изъятие земель и вынужденное переселение (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство содержит методические рекомендации для компаний по внедрению Стандарта 5, включая указания о порядке действий в случаях, если переселение проводится правительством.
- > МФК, *Справочник МФК по подготовке Плана мероприятий по переселению* (доступ [по ссылке](#)) содержит практические указания по формированию планов мероприятий по переселению.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), отчет: *Изъятие земель и переселение: Приобретенный опыт*. содержит инструкции, основанные на сравнительном исследовании и опыте более 40 горнодобывающих предприятий.
- > ООН, Основные принципы и руководство по выселению и переселению при ведении горных работ (доступ [по ссылке](#)). Данный документ описывает влияние выселения и переселения, связанного с ведением горных работ, на права человека и предоставляет государствам содействие в разработке политики и законодательных требований, нацеленных на предотвращение принудительного выселения.



# Охрана здоровья и обеспечение безопасности сообщества (Положения 8.9–8.10)



## I. ВВЕДЕНИЕ

При отсутствии эффективного управления деятельность компаний может подвергать местные сообщества ряду рисков и воздействий в области здоровья и безопасности. Так, например, деятельность и инфраструктура компании может оказать влияние на окружающую среду, которое повлечет неблагоприятные последствия для здоровья населения, такие как *загрязнение окружающей среды*, воздействие опасных веществ и загрязнение источников воды или продовольствия. Приток работников из-за пределов сообщества может также стать причиной или способствовать распространению новых заболеваний (например, ВИЧ и заболеваний, передающихся половым путем (ЗППП)) и пандемий (например, пандемии COVID-19) среди местных сообществ и коренных народов, а также связываться с распространением этих заболеваний.

В число дополнительных рисков входят несчастные случаи и травматизм, неблагоприятное влияние на психологическое благополучие членов сообщества и повышение спроса на услуги существующей инфраструктуры здравоохранения и обеспечения безопасности в связи с притоком соискателей вакансий или членов семей на территорию региона. Кроме того, сообщества, уже подвергшиеся влиянию климатических изменений, могут также испытывать ускорение или усиление этих воздействий в связи с деятельностью компаний.

Несмотря на признание роли государственных органов в обеспечении безопасности и охраны здоровья населения, компании также несут ответственность за предотвращение или сведение к минимуму рисков и воздействий на здоровье и безопасность сообщества, которые могут возникать в результате ведения горных работ. Компаниям рекомендуется вести совместную работу с правительством и другими соответствующими заинтересованными сторонами по внедрению механизмов независимого мониторинга состояния здоровья, позволяющих контролировать здоровье населения, затрагиваемого деятельностью компаний.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 8.9** Компании определяют риски и воздействие, оказываемые их деятельностью на здоровье и безопасность населения, в соответствии с требованиями Положения 2.3–2.8 и Положение 7.26 настоящего Кодекса, а также после консультаций с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, устанавливают и контролируют показатели здоровья и безопасности населения.

### Значение

Компании должны предвидеть неблагоприятные воздействия на здоровье и безопасность населения и стараться их избежать. Для этого компаниям необходимо определить оказываемые их деятельностью риски и воздействия в отношении здоровья и безопасности населения — как посредством оценки рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в отношении прав человека (см. Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»), так и посредством специализированных оценок.



Компаниям следует осознавать, что сообщества неоднородны по своему характеру, и учитывать то, что воздействие в рамках групп, в том числе в уязвимых группах, группах женщин, мужчин, молодежи, пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями, будет различным и несоразмерным.

В соответствии с Положению 2.4 «Оценка риска и воздействия» масштаб и глубина оценки должны соответствовать характеру и масштабу горных работ и быть соразмерными уровню рисков и воздействий на здоровье и безопасность населения. В случаях наличия сложных проблем в области здоровья или безопасности может быть целесообразным привлечение компаниями внешних экспертов. В любом случае, важно, чтобы оценки рисков и воздействий помогали компании понимать и предвидеть существующие и будущие последствия своей деятельности, а также получать информацию, необходимую для обоснованного принятия решений. Компании должны собирать базовые данные с использованием комплекса целесообразных методов, таких как обзор источников литературы, оценка имеющихся данных опросов и исследований в рамках страны, проверка достоверности данных, статистический анализ, оценка данных, полученных от соответствующих заинтересованных сторон, традиционных и местных знаний, а также оценка показателей здоровья работников, в данный момент работающих на предприятии.

Управление охраной здоровья и обеспечением безопасности сообществ требует глубокого понимания социальных и культурных процессов, на основании которых население испытывает, воспринимает риски и воздействия и реагирует на них. Данные процессы зачастую обусловлены способами восприятия членами сообществ изменений, происходящих в их среде проживания. По этой причине компаниям важно вести взаимодействие с соответствующими заинтересованными сторонами, в том числе с затрагиваемыми их деятельностью сообществами, в течение всего процесса оценки рисков и воздействий, чтобы обеспечить надлежащую работу с проблемами затрагиваемого населения в области здоровья и безопасности. Результаты оценок должны доводиться до сведения заинтересованных сторон (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания

- › проводит оценки рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества, которые являются:
  - › всеобъемлющими;
  - › соответствующими характеру и масштабу горных работ;
  - › соразмерными уровню рисков и воздействия на окружающую среду, социальную сферу и права человека;
- › имеет систему взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на здоровье и безопасность сообщества.

### В основном соответствует:

Компания:

- › проводит оценки рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества;
- › разработала систему взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но реализация данной системы в ходе процесса оценки рисков и воздействий не завершена.



### Частично соответствует:

Компания:

- > проводит оценки рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества;
- > разработала систему взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но реализация данной системы еще не началась или система реализована в незначительном масштабе;
- > находится в процессе разработки системы взаимодействия с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, и иными заинтересованными сторонами, в том числе с социально незащищенными и уязвимыми группами, при проведении своих оценок рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека, но разработка данной системы еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не проводит оценку рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества.

- 
- > **Положение 8.10** Компании разрабатывают, документально оформляют и предпринимают меры по предотвращению и смягчению неблагоприятного воздействия, оказываемого их деятельностью на здоровье и безопасность населения, после консультаций с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми.
- 

## **Значение**

Компании должны установить меры по предотвращению и смягчению рисков и неблагоприятных воздействий, оказываемых их деятельностью на здоровье и безопасность населения, выявленных в результате оценки рисков и воздействий в соответствии с Положениями 8.9–8.10 «Охрана здоровья и обеспечение безопасности сообщества».

Компаниям следует разработать и внедрить в соответствии с иерархией мер смягчения последствий стратегии, нацеленные на избежание, сведение к минимуму и (или) компенсацию рисков и воздействий в области здоровья и безопасности (см. Положение 2.8 «Деловые партнеры»). Посредством применения иерархии мер по смягчению последствий компании должны отдавать приоритет полному избежанию воздействий, а не их сокращению до минимума, и в случае сохранения остаточных воздействий компенсировать и (или) уравновешивать такие воздействия.

Меры по смягчению воздействий должны быть соразмерны характеру и серьезности выявленных рисков и воздействий; приоритетными для компаний должны быть риски и воздействия, касающиеся травм, заболеваний и угрозы жизни в результате горных работ и являющиеся наиболее серьезными, либо случаи, когда запоздалое реагирование сделает такой риск или воздействие необратимым.

Меры по смягчению воздействий необходимо реализовать в рамках существующих систем управления в социальной и экологической сфере либо в составе специальных систем управления или планов действий, включающих четкие цели и качественные и (или) количественные показатели оценки прогресса. Система управления или планы действий могут разрабатываться в составе комплексного механизма и (или) посредством ряда тематических планов, основанных на отдельных сферах воздействия, таких как управление водными ресурсами и т. д.



В зависимости от характера оцениваемых рисков и воздействий примеры мер по их смягчению могут включать, помимо прочего:

- > смягчение рисков, связанных с структурными элементами или составляющими предприятия, в том числе с дамбами, хвостохранилищами или шламоотстойниками;
- > предотвращение дорожно-транспортных происшествий в целях защиты населения, проживающего вблизи маршрутов перевозок, а также защиты жизни работников компаний;
- > управление опасными материалами и веществами;
- > смягчение воздействия предприятия на экосистемные услуги, которое может привести к рискам и неблагоприятным воздействиям на здоровье и безопасность затрагиваемых сообществ, например, путем нанесения ущерба природным охраняемым зонам, таким как водно-болотные угодья, мангровые рощи и горные леса, которые смягчают последствия таких стихийных бедствий, как наводнения, оползни и пожары;
- > управление природными ресурсами и смягчение неблагоприятных воздействий на качество, количество и доступность пресной воды;
- > в случаях, когда определенные заболевания являются эндемическими для сообществ, находящихся в зоне влияния деятельности компании, — улучшение условий окружающей среды, способствующее сокращению распространенности этих заболеваний до минимума;
- > в случаях, когда распространение инфекционных заболеваний может быть связано с притоком временных или постоянных рабочих, — реализацию мер по предотвращению или сведению к минимуму уровня инфицирования, в том числе посредством программ обучения или ознакомления работников в целях повышения информированности, например, о заболеваниях, передающихся половым путем;
- > разработку и внедрение планов действия в чрезвычайных ситуациях на основе рисков в области здоровья и безопасности затрагиваемого сообщества и других заинтересованных сторон.

Компания должна установить четкие процедуры мониторинга и отслеживания показателей эффективности программы управления воздействиями, в том числе посредством сотрудничества с затрагиваемыми сообществами. Компании должны постоянно отслеживать результаты и в случае необходимости выполнять корректирующие действия. Результаты периодической оценки эффективности деятельности должны доводиться до сведения высшего руководства.

В случаях, когда реализация мер по смягчению воздействий требует участия третьих сторон, таких как правительство страны или местные органы власти, компаниям необходимо, при наличии разрешения соответствующего государственного органа, быть готовыми к совместной работе в целях поиска решения, способствующего эффективному обеспечению охраны здоровья и безопасности сообщества.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и документально оформила систему управления для предотвращения и смягчения неблагоприятного воздействия, оказываемого ее деятельностью на здоровье и безопасность населения, после консультаций с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми.

### В основном соответствует:

Компания разработала и документально оформила меры по предотвращению и смягчению неблагоприятного воздействия, оказываемого ее деятельностью на здоровье и безопасность населения, после консультаций с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, но реализация данных мер не завершена.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала и документально оформила меры по предотвращению и смягчению неблагоприятного воздействия, оказываемого ее деятельностью на здоровье и безопасность населения, после



консультаций с сообществами, чьи интересы оказываются затронутыми, но реализация данных мер еще не началась или они реализованы в незначительном масштабе; или  
 > ведет разработку данных мер, но процесс разработки еще не завершен.

**Не соответствует:**

Компания не разработала меры по предотвращению и смягчению неблагоприятного воздействия, оказываемого ее деятельностью на здоровье и безопасность населения.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

**Метод сбора данных**

Соблюдение положений об охране здоровья и обеспечении безопасности сообщества оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с работниками и руководством компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
8.9		✓	✓			✓
8.10	✓	✓	✓			✓

**Виды и примеры доказательств**

- > Политика на корпоративном уровне или на уровне объектов, закрепляющая обязательство компании по охране здоровья и обеспечению безопасности сообщества;
- > юридический реестр действующих местных нормативных актов, например, акта о контроле опасности возникновения крупномасштабных аварий на производстве (СИМАН), а также процедура отслеживания законодательных изменений;
- > оценка рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека либо самостоятельная оценка рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества;
- > отчеты о взаимодействии с заинтересованными сторонами;
- > определение показателей уровня здоровья и безопасности сообщества;
- > отчеты о мониторинге уровня здоровья и безопасности сообщества;
- > план или система управления обеспечением здоровья и безопасности сообщества;
- > документация по учету поступивших жалоб по вопросам здоровья и безопасности сообщества, а также об урегулировании жалоб;
- > заявление о мерах и данных в отношении охраны здоровья и обеспечения безопасности сообщества, размещенное на общедоступном веб-сайте, в годовом отчете или корпоративном отчете об устойчивом развитии;
- > стороннее заключение или сертификация в отношении систем управления охраной здоровья и обеспечением безопасности сообщества;
- > аудит или оценка системы управления охраной здоровья и обеспечением безопасности сообщества на уровне объекта.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать глубокое понимание или описать:

- > порядок проведения компанией оценки рисков и воздействий в области здоровья и безопасности, позволяющей определить существующие риски и воздействие на здоровье и безопасность населения;

- > связь данных оценок воздействий с другими системами, принятыми в компании, такими как системы управления загрязнением и отходами в экологической сфере;

- > процесс реализации компанией мер по смягчению воздействий в случаях, когда выявлены возможные воздействия;

- > порядок взаимодействия компании с соответствующими заинтересованными сторонами, включая затрагиваемые сообщества, для выявления рисков и воздействий в области здоровья и безопасности сообщества, а также для мониторинга и отчетности о принимаемых мерах по смягчению воздействий;

- > четкую структуру подотчетности и ответственности внутри организации за внедрение мер по смягчению воздействий и осуществление надзора за их внедрением.

Представители сообществ и других заинтересованных сторон могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > базовое представление о мерах, принимаемых компанией в области охраны здоровья и обеспечения безопасности;

- > осуществлялось ли с ними взаимодействие в целях проведения оценки рисков и воздействий;

- > осуществлялось ли с ними взаимодействие в целях разработки и отслеживания реализации мер по смягчению воздействий;

- > получают ли они отчеты по вопросам охраны здоровья и обеспечения безопасности населения;

- > порядок подачи жалоб при наличии у них опасений в области здоровья и безопасности в рамках сообщества.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов и посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- > отсутствие неблагоприятных воздействий на здоровье и безопасность населения, вызванных ведением горных работ.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1–2.2:</b> Меры по смягчению воздействий должны реализовываться посредством принятых в компаниях систем управления в экологической и социальной сфере и (или) специальных систем управления, соответствующих требованиям <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
	<b>2.3–2.7:</b> Компании должны учитывать оказываемые на сообщества риски и воздействия в области здоровья и безопасности, связанные с их деятельностью, при проведении оценки рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в отношении прав человека в соответствии с <u>Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»</u> .



<b>5. Права человека</b>	<b>5.7–5.10:</b> Деятельность компаний по защите их работников и собственности должна осуществляться таким образом, чтобы не нарушать безопасность сообщества.
<b>7. Охрана труда и промышленная безопасность (ОТ и ПБ)</b>	<p><b>7.26:</b> Компании должны учитывать воздействие пандемий на местные сообщества.</p> <p><b>7.27:</b> Компании должны разработать и поддерживать в надлежащем состоянии планы ликвидации аварий в сотрудничестве со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, включая местные сообщества.</p>
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<p><b>8.1–8.5:</b> Компании должны осуществлять активное взаимодействие с затрагиваемыми заинтересованными сторонами в целях разработки мер по предотвращению и смягчению рисков и воздействий в области здоровья и безопасности в соответствии с <u>Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u>.</p> <p><b>8.16–8.18:</b> Компании должны внедрить официальный, эффективный и оформленный механизм подачи и рассмотрения жалоб работников для сбора сведений и урегулирования жалоб по вопросам здоровья и безопасности.</p>
<b>9. Управление водными ресурсами</b>	<b>9.1–9.4:</b> Компании должны учитывать воздействие, оказываемое их деятельностью на качество, уровень воды и доступ к ней, для предотвращения и смягчения рисков и воздействий для сообществ, чьи интересы затронуты.
<b>10. Управление выбросами и отходами</b>	<p><b>10.2–10.10:</b> Компании должны предотвращать или сводить к минимуму подверженность населения воздействию опасных материалов и веществ, получаемых в результате деятельности предприятия, предпринимая разумные усилия для избежания их использования, а также, в отсутствие целесообразных альтернатив, путем управления данными материалами и веществами в соответствии с требованиями <u>Положениям 10.2 и 10.10 «Управление выбросами и отходами»</u>.</p> <p><b>10.11–10.13:</b> Компании должны проектировать, сооружать, эксплуатировать и выводить из эксплуатации структурные элементы или компоненты предприятий, в том числе дамбы, хвостохранилища или шламоотстойники, с учетом рисков безопасности в отношении третьих сторон или затрагиваемых сообществ.</p>
<b>12. Сохранение биоразнообразия и землепользование</b>	<b>12.1–12.3:</b> Компании должны учитывать воздействие, оказываемое их деятельностью на биоразнообразие и экосистемные услуги, для предотвращения и смягчения рисков и воздействий для сообществ, чьи интересы затронуты.





## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МФК, Руководство 4 к Стандарту деятельности 4 и ресурсы для его внедрения (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство служит для помощи компаниям в принятии ответственной практики для снижения рисков, в том числе посредством готовности к чрезвычайным ситуациям и реагирования в чрезвычайных ситуациях, управления подразделениями безопасности и реализации мер проектной безопасности.
- > МФК, *Введение в оценку воздействия в области здоровья* (доступ [по ссылке](#)). Документ содержит подробные инструкции по оценке влияния на здоровье населения, оказываемого предприятиями с повышенным риском воздействий на здоровье различной степени сложности.
- > Группа Всемирного Банка, *Общее руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда* (доступ [по ссылке](#)) и *Отраслевые руководства* (доступ [по ссылке](#)). Данные Руководства содержат информацию для компаний по управлению проблемами в области экологии, здоровья и безопасности, в том числе здоровья и безопасности сообществ.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Оценка воздействия на здоровье: Резюме Руководства по передовой практике* (доступ [по ссылке](#)). Краткий обзор Руководства ICMM по передовой практике в области оценки воздействия на здоровье, освещающий потребность улучшения оценки вопросов здоровья «с другой точки зрения».





## I. ВВЕДЕНИЕ

Под *устойчивым развитием* понимается развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для будущих поколений в возможности удовлетворить собственные нужды, в особенности, без ущерба для природных ресурсов и экосистемных услуг, на которые опираются экономика и общество. В наше время, как никогда ранее, компании осознают взаимосвязи между нашей планетой, ее населением и прибылью и понимают необходимость внедрения стратегий, позволяющих не только смягчать риски, но и вносить активный вклад в устойчивое развитие.

Компании вносят свой вклад в национальную и местную экономику, по меньшей мере, за счет уплаты налогов, сборов и платы за пользование недрами, используемых государством в целях перераспределения средств между гражданами посредством оказания услуг в таких сферах, как образование и здравоохранение. Компании также могут активно участвовать в развитии местных сообществ и национальной экономики, приобретая товары и услуги у местных поставщиков, что позволяет создавать рабочие места и стимулировать развитие рынков на местном уровне. Кроме того, компании имеют возможность вносить вклад в устойчивое развитие путем вложения средств в местные сообщества при помощи *стратегических инвестиций в сообщества*, под которыми подразумеваются «добровольные взносы или мероприятия компаний, направленные на помощь находящимся в зоне влияния их деятельности сообществам в решении приоритетных задач развития и в использовании предоставляемых частными инвестициями возможностей устойчивыми методами, способствующими достижению коммерческих целей».<sup>199</sup>

При решении проблем *развития сообщества* путем проведения консультаций с местными сообществами стратегические инвестиции в сообщества могут помочь компании установить и поддерживать хорошие отношения с заинтересованными сторонами и повышать положительное воздействие горнодобывающего предприятия. Стратегические инвестиции в сообщества также позволяют укрепить партнерские отношения между компанией, сообществами и местными органами власти. За счет привлечения местных властей к участию и повышения их авторитета программы по развитию сообществ могут оказывать содействие государству в улучшении способов реагирования на потребности граждан. Участие государства также способствует долгосрочной устойчивости инвестиций компании в сообщества, так как поощряет местные органы власти в конечном итоге принимать участие в программах, организованных компанией.

Примеры инициатив по развитию сообществ включают:

- создание местных вариантов трудоустройства за счет обучения, найма на работу и удержания кадров;
- поддержку местных закупок путем приобретения товаров у местных поставщиков и инвестиций в местные финансовые учреждения и программы развития предприятий;
- поощрение возможностей в сфере образования посредством формирования связей с местными и региональными образовательными центрами;
- обучение членов местного сообщества мониторингу окружающей среды и управлению природными ресурсами.

Во всех этих случаях эффективное развитие сообщества основывается на всеобъемлющем подходе, учитывающем культурные и гендерные аспекты, а также приоритеты всех групп сообщества, с особым акцентом на потребности и участие социально незащищенных и уязвимых групп лиц.

199. МФК, Стратегические инвестиции в сообщества — Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой, 2010 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27842>>.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 8.11** Компании интегрируют Цели ООН в области устойчивого развития в собственные процедуры оценки рисков и воздействия, планы развития сообщества и планы мероприятий по непрерывному совершенствованию.

### Значение

Цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР) — комплекс из 17 целей, в основе которых лежат 174 задачи в сферах, среди которых ликвидация нищеты, защита окружающей среды, ответственное производство и т. д. ЦУР были приняты всеми государствами — членами ООН на вошедшем в историю Саммите 2015 года одновременно с Повесткой дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года. Повестка дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 года представляет собой совместный план по достижению мира и процветания для планеты и населения, а также призыв для всех стран, компаний, гражданского общества и населения к совместным действиям для достижения общих целей.

#### БЛОК 8: ЦЕЛИ ООН В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

##### Целями ООН в области устойчивого развития являются:

1. ликвидация нищеты;
2. ликвидация голода;
3. хорошее здоровье и благополучие;
4. качественное образование;
5. гендерное равенство;
6. чистая вода и санитария;
7. недорогостоящая и чистая энергия;
8. достойная работа и экономический рост;
9. индустриализация, инновации и инфраструктура;
10. уменьшение неравенства;
11. устойчивые города и населенные пункты;
12. ответственное потребление и производство;
13. борьба с изменением климата;
14. сохранение морских экосистем;
15. сохранение экосистем суши;
16. мир, правосудие и эффективные институты;
17. партнерство в интересах устойчивого развития.

Коммерческие предприятия играют особенно важную роль в содействии успешной реализации ЦУР — прежде всего, за счет ответственного ведения бизнеса в соответствии с законодательством и международными стандартами, и, во-вторых, за счет реализации возможностей для решения проблем общества при помощи деловых инноваций и сотрудничества. Глобальные проблемы — от кризисов водоснабжения, климатических и продовольственных кризисов до нищеты, конфликтов и неравенства — требуют решений, которые может предоставить негосударственный сектор. При отсутствии борьбы с ними эти проблемы могут привести не только к упущенной возможности повышения устойчивости и справедливости во всем мире, но и к потенциальным рискам для долгосрочных целей компаний по достижению устойчивости.

Компании должны учитывать ЦУР ООН при проведении оценки рисков и воздействий. Для этого оценка соблюдения ЦУР может проводиться отдельно или в рамках оценки рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека (см. [Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»](#)). Компаниям также следует оценивать возможность внесения вклада в поставленные в рамках ЦУР задачи посредством планов компаний по развитию сообществ (см. [Положение 8.12 «Устойчивое развитие»](#)) и в ходе постановки целей *непрерывного совершенствования* в контексте систем управления компаниями в соответствии с [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#).



Для содействия достижению семнадцати ЦУР компании могут реализовать ряд инициатив. Например, чтобы внести свой вклад в достижение *Цели № 2: Ликвидация голода*, компании должны включить развитие сельского хозяйства и продовольственной безопасности в качестве возможных целей в местные планы снабжения, в методы наращивания потенциала для поддержки местных предпринимателей и сообществ, производящих продукты питания для местных потребителей (в том числе для работников горнодобывающих предприятий), а также в планы и инициативы по развитию сообществ, разрабатываемые на основании консультаций с фермерами и прочими заинтересованными сторонами.

Компаниям следует стремиться к сотрудничеству, в том числе с другими компаниями в рамках отрасли или окружающей территории, а также с другими заинтересованными сторонами, чтобы вносить свой вклад в достижение общих целей и смягчение кумулятивного воздействия, например, на водные ресурсы, качество воздуха и т. д.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания интегрировала ЦУР ООН в собственные процедуры оценки рисков и воздействия, планы развития сообщества и планы мероприятий по непрерывному совершенствованию.

#### В основном соответствует:

Компания интегрировала ЦУР ООН в собственные процедуры оценки рисков и воздействия, планы развития сообщества и (или) планы мероприятий по непрерывному совершенствованию, но ЦУР ООН не полностью интегрированы во все оценки и системы компании.

#### Частично соответствует:

Компания находится в процессе интеграции ЦУР ООН в собственные процедуры оценки рисков и воздействия, планы развития сообщества и планы мероприятий по непрерывному совершенствованию.

#### Не соответствует:

Компания не интегрировала ЦУР ООН в собственные процедуры оценки рисков и воздействия, планы развития сообщества и планы мероприятий по непрерывному совершенствованию.

---

> **Положение 8.12** Компании поддерживают социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых они ведут свою деятельность, в том числе путем оказания поддержки общественных инициатив и инициатив, предлагаемых несколькими заинтересованными сторонами, и участия в них.

---

### Значение

Компании должны поддерживать социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых они ведут свою деятельность, путем реализации планов развития сообществ. План развития сообществ (или план инвестирования в сообщества, план действий или другие подобные планы) должен строиться на основании следующих принципов.<sup>200</sup>

#### > **Стратегический:**

- > мероприятия плана основаны на четко сформулированной стратегии (целях, критериях, руководящих принципах), связанной с ясной бизнес-моделью и оценкой рисков и возможностей;
- > служит для достижения краткосрочных и долгосрочных целей посредством стратегической комбинации видов инвестиций;

200. Там же.



- > для достижения наибольшего воздействия уделяет избирательное внимание нескольким ключевым сферам, в которых компания может максимально эффективно использовать свою уникальную роль и компетенции в целях решения приоритетных для сообщества проблем;
- > не ограничивается финансовыми ресурсами и рассматривает возможности оптимального использования активов компании, ее ресурсов, экспертных знаний, информационной деятельности и взаимоотношений во благо местных сообществ;
- > претерпевает изменения в зависимости от стадии развития бизнеса и основывается на различных подходах в течение жизненного цикла горнодобывающего предприятия.

#### > **Согласованный:**

- > позволяет согласовать стратегические задачи бизнеса с приоритетами развития местных сообществ, гражданского общества и государства, формируя «общие ценности»;
- > координирует инвестиции в сообщество с другими практиками и политикой компании, оказывающими влияние на сообщество, такими как управление воздействиями, взаимодействие с заинтересованными сторонами, прием на работу местного населения и закупки у местных поставщиков;
- > поощряет межфункциональное согласование и ответственность всех подразделений компании, взаимодействующих с местными заинтересованными сторонами, за поддержку целей инвестирования в сообщество.

#### > **Многосторонний:**

- > позиционирует компанию в качестве партнера по процессам, в которых участвуют несколько заинтересованных сторон, а не основного деятеля в процессе поддержки развития местного сообщества;
- > исходит из того, что подход, предусматривающий участие многих заинтересованных сторон, снижает уровень контроля процессов компанией, но повышает эффективность за счет внедрения принципов местной собственности и взаимодополняемости в отношении общих интересов;
- > поддерживает сообщества и местное правительство в процессе определения и соблюдения ими собственных целей развития и стремлений посредством планирования и принятия решений с широким участием.

#### > **Устойчивый:**

- > нацелен на избежание зависимости, поощрение самостоятельности и формирование долгосрочных преимуществ, срок действия которых превышает срок оказания поддержки компанией;
- > предусматривает начало выполнения действий только при наличии надежной стратегии завершения или выхода из проекта;
- > предусматривает масштабные инвестиции в развитие потенциала, процессы с широким участием и организационное управление;
- > поощряет развитие, позволяющее местным сообществам, учреждениям и партнерам принимать на себя все более значительные роли и ответственность;
- > не заменяет собой, а укрепляет, где это необходимо, местные учреждения и процессы.

#### > **Измеримый:**

- > позволяет определить размер прибыли от инвестиций в сообщество, получаемой компанией и самим сообществом;
- > на основании показателей результативности и воздействия определяет качественный и количественный уровень изменений;
- > позволяет отслеживать изменения восприятия сообщества для получения обратной связи в отношении осуществляемой деятельности в реальном времени;
- > предусматривает использование методов широкого участия для мониторинга и оценки, что позволяет создать доверие и использовать результаты на местном уровне;
- > позволяет в инициативном порядке доводить до сведения внутренних и внешних кругов информацию о ценности, полученной благодаря инвестициям в сообщество.



Компании должны поддерживать развитие местных сообществ на систематической основе. Для разработки эффективного плана развития сообщества компании могут выполнить следующие действия.<sup>201</sup>

1. Оценить бизнес-контекст инвестиций в сообщество, чтобы обеспечить согласованность коммерческой деятельности с программами инвестиций в сообщество и достичь более высоких результатов как для компании, так и для местных сообществ. Этот этап обычно включает определение видения и роли компании, а также компетенций и ресурсов, которые она может использовать в целях поддержки сообщества.
2. Оценить местный контекст, чтобы получить представление о местной «экосистеме» и ее влиянии на инвестиции в сообщество. До начала взаимодействия с местными заинтересованными сторонами по вопросам инвестиций в сообщество компании может потребоваться сформировать представление о многочисленных переменных факторах местных условий, в том числе о социально-экономических условиях, потенциальных конфликтах, проблемах гендерного характера и сложностях в сфере местного управления. Посредством подобного анализа компаниям следует определить, каким образом данные проблемы более широкого уровня могут способствовать или препятствовать мерам по инвестированию в сообщество.
3. Взаимодействовать с сообществами по вопросам инвестиций в сообщество: планы компаний по развитию сообщества должны разрабатываться на основании консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами, включая сообщества, затронутые деятельностью компаний, в рамках процедур компаний по взаимодействию с заинтересованными сторонами (см. [Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»](#)).
4. Вкладывать средства в развитие потенциала, в том числе кадровых ресурсов и социального капитала, в целях укрепления местных организаций-партнеров, поощрения самостоятельности и повышения вероятности успешной деятельности.
5. Установить параметры стратегии инвестирования в сообщества на основании информации, полученной в результате реализации приведенных выше этапов, устанавливающих (на основе консультаций с заинтересованными сторонами) условия в отношении видов действий, которые получают поддержку компании, и способов разработки и внедрения деятельности.
6. Выбрать необходимые модели внедрения и партнеров для реализации программы. При возможности компаниям следует стремиться оказывать поддержку многосторонним инициативам и принимать в них участие, так как это один из способов повысить эффективность использования совместных ресурсов и знаний и добиться максимального уровня положительных изменений.
7. Проводить количественную оценку внедрения и результатов планов инвестирования в сообщество и информировать о ней, в соответствии с подробным описанием в [Положении 8.14 «Устойчивое развитие»](#).

Компании также должны сотрудничать с членами сообщества для формирования эффективного руководства, что позволит местным заинтересованным сторонам управлять собственными планами, проводить их мониторинг и оценку, в особенности в отношении важных процессов планирования, таких как планы переселения и нахождения новых источников доходов. В случаях недостаточного опыта и знаний местного населения в вопросах взаимодействия с заинтересованными сторонами в определенных сферах, являющихся предметом взаимодействия, таких как переселение и нахождение новых источников доходов, компании должны организовать программы обучения методам управления, позволяющим развивать потенциал сообщества и укреплять программы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Чтобы обеспечить равные преимущества программ развития сообществ для различных заинтересованных сторон, компании должны определить существующие инициативы по поощрению гендерного равноправия, реализуемые правительством, гуманитарными организациями и сообществом, и оказывать поддержку данным инициативам.

201. Там же.





## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедряет планы развития сообществ в целях поддержки социального, экономического и институционального развития сообществ, в которых она ведет свою деятельность, в том числе путем поддержки общественных инициатив и инициатив, предлагаемых несколькими заинтересованными сторонами, и участия в них.

### В основном соответствует:

Компания разработала и внедряет планы развития сообществ в целях поддержки социального, экономического и институционального развития сообществ, в которых она ведет свою деятельность, но, несмотря на наличие доказательств прогресса реализации данного плана, еще не начата реализация всех пунктов плана, которые в соответствии с планом уже должны быть внедрены.

### Частично соответствует:

Компания ведет разработку планов развития сообществ в целях поддержки социального, экономического и институционального развития сообществ, в которых она ведет свою деятельность, но разработка плана еще не завершена и (или) его внедрение еще не начато.

### Не соответствует:

Компания не поддерживает социальное, экономическое и институциональное развитие сообществ, в которых она ведет свою деятельность.

---

> **Положение 8.13** Компании содействуют трудоустройству местного населения на всех уровнях занятости и предоставляют возможность получения профессиональной подготовки и образования для обеспечения трудоустройства.

---

## Значение

Компании должны управлять ожиданиями сообщества в отношении предоставления возможностей трудоустройства посредством принятия и внедрения политики и практик, нацеленных на прием на работу местного населения. Компаниям необходимо осознавать, что потенциал прибыльности при условии трудоустройства местного населения и закупок у местных поставщиков (см. **Положение 8.15 «Устойчивое развитие»**) существенно превышает прибыльность от прочих мероприятий по инвестированию в сообщество. Для этого компаниям следует:

- > принять политику трудоустройства местного населения, в которой понятие «местный» определяется посредством консультаций с затрагиваемыми сообществами;
- > провести оценку профессиональных навыков, чтобы определить, какими навыками обладают члены сообщества и существуют ли возможности использования данных комплектов навыков или их развития путем прохождения программ профессионального обучения для подготовки к трудоустройству в будущем;
- > установить требования для подрядчиков к трудоустройству местного населения путем включения в тендерные процедуры статей, дающих преимущество компаниям, в которых работают местные жители, или предъявляющих к подрядчикам требование обучать местных работников в процессе работы;
- > поддерживать программы развития сообществ, которые могут повысить вероятность получения членами сообщества стабильных рабочих мест на предприятиях компании или в других различных видах деятельности.



Компаниям рекомендуется в сотрудничестве с государством и агентствами по трудоустройству и обучению разрабатывать эффективные программы обучения и профессиональной подготовки, позволяющие членам местного сообщества приобретать навыки, которые обеспечат им рабочие места в различных компаниях на протяжении всей жизни.

Компании должны быть осведомлены о национальных требованиях к приоритетному трудоустройству местного населения, при их наличии.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания приняла и реализует обязательство по содействию трудоустройству местного населения на всех уровнях занятости и предоставляет возможность получения профессиональной подготовки и образования для обеспечения трудоустройства.

#### В основном соответствует:

Компания приняла обязательство по содействию трудоустройству местного населения на всех уровнях занятости, но реализация этого обязательства еще не завершена.

#### Частично соответствует:

Компания приняла обязательство по содействию трудоустройству местного населения на всех уровнях занятости, но реализация этого обязательства еще не начата.

#### Не соответствует:

Компания не содействует трудоустройству местного населения на всех уровнях занятости и не предоставляет возможность получения профессиональной подготовки и образования для обеспечения трудоустройства.

---

➤ **Положение 8.14** Компании отслеживают эффективность своих вложений, мероприятий и инициатив и ведут надлежащую отчетность, а также оценивают необходимость внесения в них изменений для обеспечения положительного воздействия на социальное и экономическое благополучие местных сообществ.

---

### Значение

Компании должны отслеживать эффективность своих планов по развитию сообществ (или, в более широком смысле, своих вложений, мероприятий и инициатив по развитию сообществ), вести надлежащую отчетность и стремиться к непрерывному совершенствованию, чтобы обеспечить благоприятное воздействие на социальное и экономическое благополучие местных сообществ. Компаниям следует<sup>202</sup>:

- устанавливать цели, соотносящиеся с планами развития сообществ, по методу SMART (конкретные, измеримые, объяснимые, реалистичные и с четкими сроками) и с акцентом на результаты, подконтрольные программе развития сообществ;
- определять показатели успеха на основании консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами, взгляды которых на то, что такое успех, могут различаться, и совместно определять комплекс количественных и качественных показателей, имеющих важность для всех участвующих сторон;
- до начала внедрения компанией планов по развитию сообществ установить исходные отметки для всех выбранных показателей, делая упор на избранные сферы внедрения планов по развитию сообществ и основываясь на ранее полученных данных или результатах оценок, которые, возможно, уже были проведены; компании должны дифференцировать сбор данных по

202. Там же.



гендерному признаку в целях оценки влияния программы по развитию сообществ как на мужчин, так и на женщин внутри сообщества;

- помимо объемов производства уделять особое внимание воздействиям и результатам, несмотря на возможные сложности их количественного выражения; показатели результативности должны демонстрировать, удалось ли изменить жизнь населения при помощи плана по развитию сообщества и каким образом;
- использовать как качественные, так и количественные критерии эффективности: качественные показатели особенно уместны в контексте развития сообществ, где важными факторами успеха являются нематериальные явления, такие как социальный прогресс, доверие, возможности, чувство сопричастности и уровень восприятия, которые сложно измерить в количественном выражении;
- отслеживать изменения восприятия деятельности компаний населением с целью включения качественных показателей в процесс мониторинга и оценки;
- обеспечить широкое участие в измерении результатов, что позволит повысить уровень доверия и причастности заинтересованных сторон; примеры инструментов и механизмов, которые компании могут использовать в этих целях, включают, помимо прочего, системы учета показателей в рамках сообществ, форумы с участием сообществ или нескольких заинтересованных сторон и карточки обращений граждан;
- отслеживать результаты с учетом гендера, официально включая гендерные аспекты в цели плана компании по развитию сообществ и (или) интегрируя их в процессы отслеживания и оценки посредством постановки задач с учетом гендерных аспектов, введения требований к сбору данных с учетом гендера, установки показателей, ориентированных на гендер, и применения подходов к отслеживанию и оценке эффективности, обеспечивающих широкое участие мужчин и женщин;
- интегрировать программы инвестиций в сообщества в более масштабные системы компании для отслеживания и оценки эффективности, в том числе, например, в системы, используемые для отслеживания процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в области прав человека, а также в системы управления компании, отвечающие соответствующим Принципам Кодекса Bettercoal;
- применять результаты отслеживания и оценки эффективности как основание для распределения ресурсов в целях развития сообщества, позволяющего вести деятельность в будущем.

Процесс отслеживания эффективности должен позволять регулярно адаптировать лежащие в его основе планы и действия, чтобы обеспечивать непрерывное совершенствование и повышенное благоприятное воздействие. Изменения в планы по развитию сообществ должны вноситься по результатам анализа процессов отслеживания эффективности. Компаниям следует проводить анализ плана по развитию сообществ по меньшей мере ежегодно.

Компаниям необходимо информировать все соответствующие заинтересованные стороны о результатах выполнения планов по развитию сообществ.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания:

- отслеживает эффективность реализации своих планов по развитию сообществ (в том числе своих вложений, мероприятий и инициатив) и информирует о них заинтересованные стороны;
- использует полученную в процессе отслеживания информацию для оценки возможных изменений, необходимых для содействия благоприятному воздействию в рамках сообщества.

### В основном соответствует:

Компания:

- отслеживает эффективность реализации своих планов по развитию сообществ (в том числе своих вложений, мероприятий и инициатив);
- использует полученную в процессе отслеживания информацию для оценки возможных изменений, необходимых для содействия благоприятному воздействию в рамках сообщества,



однако результаты процесса отслеживания не доводятся до сведения всех соответствующих заинтересованных сторон.

**Частично соответствует:**

Компания находится в процессе внедрения отслеживания эффективности реализации своих планов по развитию сообществ (в том числе своих вложений, мероприятий и инициатив).

**Не соответствует:**

Компания:

- > не отслеживает эффективность реализации своих планов по развитию сообществ и не информирует о них заинтересованные стороны;
- > не вносит свой вклад, не выполняет действия или не реализует инициативы в целях развития сообществ.

- 
- > **Положение 8.15** Компании разрабатывают и реализуют план закупок у местных поставщиков, который:
- a) поддерживает местные предприятия и сообщества и помогает им развивать производственный потенциал;
  - b) отдает предпочтение закупке товаров и услуг у местных поставщиков на конкурсной основе;
  - c) содержит ежегодные отчеты о закупках у местных поставщиков.
- 

## Значение

Закупки у местных поставщиков означают приобретение товаров и услуг у местных предприятий. Закупки у местных поставщиков — стратегический способ, используемый международными компаниями добывающей промышленности в целях смягчения риска, которому подвергаются предприятия, обеспечения соответствия законам и нормативным актам или инвестиционным соглашениям, устанавливающим долю местной продукции, а также внесения положительного вклада в развитие местного сообщества путем создания устойчивых возможностей для предпринимателей и формирования рабочих мест. Дополнительные стимулы закупок у местных поставщиков могут также включать экономию затрат на энергию и транспортировку (что, в свою очередь, снижает степень воздействия на окружающую среду), непрерывность бизнес-процессов, долгосрочную диверсификацию экономики и обеспечение социальной лицензии на осуществление деятельности.

Компании должны разрабатывать и реализовать план закупок у местных поставщиков, позволяющий поддерживать местные предприятия и сообщества в целях развития их потенциала. Разработка и внедрение плана закупок у местных поставщиков зачастую требует от компании истинного стремления сотрудничать с местными поставщиками (как правило, малыми и средними предприятиями) и повышать их потенциал, содействуя им в повышении конкурентоспособности и прибыльности. Для достижения соответствия операционным, экологическим, техническим стандартам и стандартам в области безопасности, что необходимо для участия в конкурентных торгах и соискания контрактов, местным поставщикам может потребоваться обучение, наставничество и другая поддержка. Компании должны стремиться расширять меры поддержки развития малых и средних предприятий и их интеграции в цепочку поставок горнодобывающих предприятий и более крупных рынков.

В соответствии с **Положение 8.13 «Устойчивое развитие»** компании должны определять понятие «местный» посредством консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами в целях эффективного соответствия ожиданиям государства, сообщества и других заинтересованных сторон. Понятие «местный» может определяться на основании нормативных требований (устанавливаемых законодательством или соглашениями о разделе продукции), географической



области, в особенности для сообществ, расположенных в зоне влияния деятельности компании, характера владения местным предприятием (в целях дифференциации между местными предприятиями, управляемыми зарубежным капиталом, местными владельцами или с любыми промежуточными вариантами управления), а также размера предприятия (например, в целях предпочтительных закупок у малых и средних предприятий).

Кроме того, планы компаний по закупкам у местных поставщиков могут давать преимущество недостаточно представленным группам, таким как предприятия, принадлежащие женщинам или представителям меньшинств. Компаниям необходимо ежегодно представлять отчетность о закупках у местных поставщиков в соответствии с признанными на международном уровне практиками ведения отчетности. Сюда может входить отчетность об процентной доле закупок у местных поставщиков от общего объема затрат на закупки. Информация о закупках у местных поставщиков может раскрываться в рамках отчетности компании по устойчивому развитию.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания:

- > разработала и реализует план закупок у местных поставщиков, позволяющий поддерживать местные предприятия и сообщества в целях развития их потенциала;
- > отдает предпочтение закупке товаров и услуг у местных поставщиков на конкурсной основе и ежегодно представляет отчетность о закупках у местных поставщиков.

#### В основном соответствует:

Компания:

- > разработала план закупок у местных поставщиков, позволяющий поддерживать местные предприятия и сообщества в целях развития их потенциала;
- > отдает предпочтение закупке товаров и услуг у местных поставщиков на конкурсной основе и ежегодно представляет отчетность о закупках у местных поставщиков, однако реализация плана еще не завершена.

#### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала план закупок у местных поставщиков, но реализация данной системы еще не началась или она реализована в незначительном масштабе; или
- > находится в процессе разработки данного плана, но разработка еще не завершена.

#### Не соответствует:

В компании нет действующего плана закупок у местных поставщиков.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений об устойчивом развитии оценивается посредством наблюдений, анализа документов и собеседований с работниками и руководством компании и с соответствующими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
8.11		✓	✓			
8.12	✓	✓	✓			✓
8.13		✓	✓			✓
8.14		✓	✓			✓
8.15		✓	✓			✓

## Виды и примеры доказательств

- > Оценка соблюдения ЦУР ООН;
- > политика в области развития сообществ на корпоративном уровне либо на уровне предприятий;
- > план по развитию сообществ;
- > документация реализованных и реализуемых общественных инициатив;
- > план взаимодействия с заинтересованными сторонами;
- > документация о консультациях с заинтересованными сторонами;
- > завершенная оценка общественных потребностей;
- > план годового бюджета или реестр планируемых неденежных вложений;
- > документация о вкладе заинтересованных сторон в план развития;
- > политика закупок у местных поставщиков и подтверждения ее реализации (например, путем отчетности по показателям эффективности деятельности);
- > перечень поставщиков товаров и услуг с указанием местных предприятий;
- > процентная доля затрат на закупки у местных поставщиков;
- > заверенная аудитором отчетность или распоряжение компании, подтверждающее затраты на инвестиции в сообщество;
- > отчеты об отслеживании реализации плана по развитию сообществ.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > что такое ЦУР ООН и как они учитываются при оценке рисков и возможностей компании;
- > планы по развитию сообществ, разработанные и внедряемые компанией, а также порядок их отслеживания и оценки;
- > методы, на основании которых были выявлены затронутые деятельностью компании сообщества и проведены консультации с ними при разработке планов по развитию сообществ;
- > порядок, в соответствии с которым была проведена оценка общественных потребностей в целях определения ключевых приоритетов заинтересованных сторон;
- > план компании по закупкам у местных поставщиков и методы отслеживания и оценки его реализации.

Представители сообществ, местных общественных организаций, местных предприятий и другие заинтересованные стороны в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > базовое представление об инициативах компании по развитию сообщества и подтвердить, что с ними проводились консультации по вопросам развития сообщества и что они получают отчеты о реализации инициатив по развитию сообщества;
- > предоставляет ли компания местным поставщикам возможность реализации своей продукции.





### Обход объектов

В процессе посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- > наличие программ поддержки социального, экономического и институционального развития в предусмотренных случаях.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.3–2.7:</b> Компании должны учитывать ЦУР ООН при проведении оценки рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека.
<b>3. Прозрачность</b>	<b>3.1:</b> Компаниям следует учитывать ожидания Bettercoal в отношении <b>Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</b> при составлении отчетности о своих показателях закупок у местных поставщиков.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> Планы компаний по развитию сообщества должны разрабатываться на основании анализа местных условий, в том числе на основании процедуры определения заинтересованных сторон. Кроме того, консультации с заинтересованными сторонами по вопросам разработки, отслеживания и оценки плана по развитию сообществ должны проводиться в соответствии с требованиями <b>Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</b> .

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Глобальный договор ООН предоставляет ресурсы и инструменты (доступные [по ссылке](#)) для содействия компаниям в понимании ЦУР ООН и способов участия в достижении каждой из целей.
- > МФК, Стратегические инвестиции в сообщества — Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой (доступ [по ссылке](#)). Цель данного справочника — помочь компаниям, ведущим бизнес в странах с формирующейся рыночной экономикой, стратегически подойти к способам поддержки успешных, устойчивых и согласующихся с их собственными коммерческими целями программ инвестиций в сообщество.
- > Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), Инструменты развития сообществ (доступ [по ссылке](#)). Комплект из 20 инструментов, предназначенных для использования на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия в целях поощрения конструктивных отношений, наращивания потенциала и повышения возможностей устойчивого развития сообществ в зоне деятельности угледобывающего предприятия.
- > МФК, *Руководство по запуску процедуры закупок у местных поставщиков* (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство предоставляет компаниям дополнительную информацию о том, как использовать практики закупок в целях развития сообщества.
- > Германское общество по международному сотрудничеству (GIZ), Общие ценности в горнодобывающей промышленности: Механизм отчетности о закупках у местных поставщиков (доступ [по ссылке](#)). Механизм формирования отчетности о закупках у местных предприятий, предоставляющий компаниям готовое к использованию средство измерения, управления и максимального повышения их затрат на закупки у местных поставщиков.



# Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне (Положения 8.16–8.18)



## I. ВВЕДЕНИЕ

*Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне или на уровне проекта* — процесс получения, рассмотрения и урегулирования подаваемых одним лицом или группой лиц жалоб, опасений или претензий по вопросам деятельности компании, которые возникают в результате фактических или предполагаемых воздействий, оказываемых деятельностью компании.

В сущности, механизмы подачи и рассмотрения жалоб включают в себя процедуры, обязанности и правила обработки поступающих жалоб и предоставления средств правовой защиты. Позволяя заинтересованным сторонам выражать озабоченность без опасения преследования, механизмы подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне дают компаниям возможность получать оповещения о потенциальных опасениях и решать или урегулировать их, не дожидаясь эскалации до уровня официальных методов разрешения споров, таких как судебные процессы, которые зачастую могут быть долгосрочными, дорогостоящими и приносить обеим сторонам неудовлетворительные результаты. Механизм подачи и рассмотрения жалоб — важный основополагающий компонент процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, так как он предоставляет как компаниям, так и сообществам возможность совместно выявлять проблемы и находить их решения. В сочетании с эффективными процедурами взаимодействия с общественностью эффективный механизм подачи и рассмотрения жалоб может повысить доверие и улучшить коммуникацию компаний с местными сообществами, что благоприятно скажется на деятельности компании в долгосрочной перспективе.

Для обеспечения эффективности работы механизмов подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне они должны соответствовать критериям, приведенным в Принципе 6 (см. Положения 6.26–6.27 «Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников»). Кроме того, механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне должен основываться на взаимодействии и диалоге по вопросам его разработки и применения посредством консультаций с группами заинтересованных сторон, которые будут использовать данный механизм, и уделять особое внимание диалогу как средству разрешения и урегулирования жалоб.<sup>203</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 8.16** Компании разрабатывают и внедряют на рабочем уровне механизм подачи и рассмотрения жалоб от представителей затронутых их деятельностью сообществ и иных заинтересованных сторон. Данный механизм должен учитывать культурные и гендерные аспекты и позволять всем желающим высказывать, в том числе анонимно, свои опасения с помощью понятной, доступной и прозрачной процедуры, легкодоступной для наиболее уязвимых лиц, групп и организаций.

203. УВКПЧ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>.

## Значение

Компании должны разработать и внедрить на рабочем уровне механизм подачи и рассмотрения жалоб, позволяющий представителям затронутых их деятельностью сообществ и иных соответствующих заинтересованных сторон высказывать свои опасения, связанные с деятельностью компании.

Механизм подачи и рассмотрения жалоб должен принимать во внимание культурную специфику. Это означает, что данный механизм должен разрабатываться с учетом особых культурных характеристик местного сообщества и традиционных механизмов высказывания о проблемах и их разрешения.

Компаниям следует:

- > консультироваться с затрагиваемыми сообществами, включая значительно различающиеся культурные или этнические группы, существующие в рамках этих сообществ, для получения мнений о культурно приемлемых способах урегулирования жалоб;
- > осознавать культурные характеристики, обычаи и традиции, которые могут повлиять на способность этих групп подавать жалобы или помешать этому процессу;
- > достигать соглашения в отношении оптимального способа пользования механизмом подачи и рассмотрения жалоб с учетом принятых в сообществах способов высказывания и разрешения жалоб.

Компании должны пользоваться имеющимися процедурами взаимодействия с сообществами. Механизм подачи и рассмотрения жалоб также должен *учитывать гендерные аспекты*. Компании должны осознавать, что проблемы мужчин и женщин могут различаться, но при этом механизмы подачи и рассмотрения жалоб должны предоставлять равную возможность высказывания опасений. Компании также должны понимать, что в связи с социальными, экономическими и (или) культурными обстоятельствами женщины могут сталкиваться с ограничением их возможности высказывать свои опасения представителям сообщества и (или) компаний. Женщины также могут сталкиваться с препятствиями или запретами на высказывание опасений, связанных с определенными происшествиями, например, с домогательством. В некоторых сообществах уровень грамотности женщин может быть ниже уровня грамотности мужчин, и женщины могут быть менее осведомлены об официальных процедурах. Компании должны обеспечить женщинам равный доступ к механизмам подачи и рассмотрения жалоб и отсутствие дискомфорта при высказывании опасений.

В частности, компании могут включать в группу работников, разрабатывающих механизм подачи и рассмотрения жалоб, работниц женского пола, осведомленных о проблемах женщин в данном сообществе и способных учитывать эти проблемы. При необходимости компаниям также следует консультироваться с экспертами в целях определения потенциальных проблем гендерного характера и обеспечения учета гендерных аспектов в функционировании механизма подачи и рассмотрения жалоб.

Все заинтересованные стороны должны иметь возможность подавать жалобы без опасения репрессий и преследования. Для этого компаниям следует рассмотреть возможность предоставления заинтересованным сторонам возможности анонимно подавать жалобы. Однако это может повлиять на способность компании предоставить средство правовой защиты напрямую пострадавшему лицу или группе лиц.

После подачи жалобы компании должны оперативно решать проблемы, используя формальный и прозрачный процесс расследования, изложенный в регламенте подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне. Если выяснится, что жалоба основана на *законных* претензиях, компании должны принять соответствующие меры для разрешения жалобы или поиска решения для ее урегулирования. Обычно данные меры включают формирование комитета для рассмотрения жалоб, включая руководство, непосредственных руководителей и представителей заинтересованных сторон.



В рамках механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне для подачи претензии или жалобы не обязательно, чтобы она касалась предположительного нарушения прав человека; данный механизм должен быть направлен на выявление любых обоснованных опасений лиц, которые могут испытать неблагоприятное воздействие. При отсутствии выявления и разрешения этих опасений они могут со временем перерасти в более крупные споры и нарушения прав человека.

Любые принятые меры урегулирования ситуации должны подвергаться контролю и анализу сообразно обстоятельствам для обеспечения эффективного урегулирования обстоятельств, послуживших поводом для жалобы. Компании должны вести учет всех поступивших жалоб с указанием результата расследования по каждой из них и мер урегулирования, при наличии таковых. Компании должны обеспечивать доведение выявленных несоответствий до сведения руководства и оперативное принятие мер по их устранению.

Заинтересованные стороны должны знать о существовании механизма подачи и рассмотрения жалоб, а также о порядке пользования им. Препятствия для использования данного механизма могут включать незнание о его наличии, языковые барьеры, уровень грамотности, стоимость, местонахождение и опасение репрессий. Компании должны устранять эти препятствия путем эффективного доведения до сведения заинтересованных сторон информации о механизме подачи и рассмотрения жалоб, например, на местном языке, в соответствии с Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами».

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и реализует на рабочем уровне механизм подачи и рассмотрения жалоб затрагиваемых ее деятельностью сообществ и других заинтересованных сторон, отвечающий всем требованиям настоящего положения.

### В основном соответствует:

Компания разработала на рабочем уровне механизм подачи и рассмотрения жалоб затрагиваемых ее деятельностью сообществ и других заинтересованных сторон, но его внедрение не завершено (при этом о наличии механизма осведомлено не менее 75 % соответствующих заинтересованных сторон).

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала на рабочем уровне механизм подачи и рассмотрения жалоб затрагиваемых ее деятельностью сообществ и других заинтересованных сторон, но внедрение еще не началось либо не было завершено (при этом о наличии механизма осведомлено не менее 75 % заинтересованных сторон); или
- > находится в процессе разработки данного механизма, но разработка еще не завершена.

### Не соответствует:

У компании нет разработанного механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне.

- 
- > **Положение 8.17** Компании разрабатывают механизм подачи и рассмотрения жалоб, описанный в Положении 8.16 настоящего Кодекса, после консультаций с группами заинтересованных сторон, для нужд которых данный механизм предназначен, придавая первостепенное значение диалогу как средству рассмотрения и разрешения жалоб.
- 



## Значение

Компании должны разрабатывать механизм подачи и рассмотрения жалоб на основании консультаций с группами соответствующих заинтересованных сторон. В них входят, по меньшей мере, группы, затронутые осуществляемыми компанией горными работами. Взаимодействие с заинтересованными сторонами на ранних этапах помогает обеспечить культурную приемлемость механизма подачи и рассмотрения жалоб для всех затрагиваемых групп в рамках сообществ, целесообразное решение вопросов доступности данного механизма и устранение прочих препятствий, не позволяющих членам сообществ высказывать свои опасения.

Взаимодействие с заинтересованными сторонами также помогает компаниям обеспечить практическое применение механизма подачи и рассмотрения жалоб и наличие общей заинтересованности в обеспечении его эффективности. Исходя из того, что компании не могут на законных основаниях являться предметом жалоб и разрешать их в одностороннем порядке, механизм подачи и рассмотрения жалоб должен придавать первостепенное значение достижению согласованных решений посредством диалога. При необходимости судебного разбирательства оно должно проводиться законным независимым сторонним органом.

Регулярное информирование о процедуре подачи жалоб отдельными лицами также важно для поддержания уровня доверия в отношении данной процедуры. В то же время, при необходимости следует обеспечивать конфиденциальность диалога между сторонами и конфиденциальность личности граждан.

Компании должны принимать во внимание, что механизмы подачи и рассмотрения жалоб служат для информации и дополнения других форм взаимодействия с заинтересованными сторонами, но не заменяют их.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания может продемонстрировать, что она провела консультации по разработке механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне с группами заинтересованных сторон, для нужд которых данный механизм предназначен. Компания может также продемонстрировать, что она придает первостепенное значение диалогу как средству рассмотрения и разрешения жалоб.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания не может продемонстрировать, что она провела консультации по разработке механизма подачи и рассмотрения жалоб со всеми соответствующими группами заинтересованных сторон; при этом компания может продемонстрировать, что она заручилась поддержкой заинтересованных сторон в ходе внедрения данного механизма и придает первостепенное значение диалогу как средству рассмотрения и разрешения жалоб.

### Не соответствует:

В компании нет разработанного механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне.

---

> **Положение 8.18** Компании уважают право затронутых их деятельностью сообществ и иных заинтересованных сторон изыскивать способы удовлетворения их жалоб на компании, используя механизмы, которые включают административные, внесудебные или судебные средства правовой защиты.

---



## Значение

Механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне является для компаний одним из видов негосударственных механизмов рассмотрения жалоб. Другие виды негосударственных механизмов рассмотрения жалоб включают:

- > механизмы, принятые отраслевыми ассоциациями или группами нескольких заинтересованных сторон;
- > региональные и международные органы защиты прав человека, которые, как правило, рассматривают предполагаемые нарушения государствами своих обязательств в отношении соблюдения прав человека; тем не менее, данные органы могут также рассматривать случаи несоблюдения государством своего долга по защите граждан от нарушений прав человека компанией.

Государственные механизмы рассмотрения жалоб включают:

- > внутригосударственные судебные механизмы (государственные суды);
- > административные, законодательные и другие внесудебные механизмы, которые могут быть основаны на медиации, судебном рассмотрении или других культурно приемлемых процессах, не противоречащих правам, либо на определенных сочетаниях данных процессов.

Принятый в компании механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне не должен препятствовать возможности заинтересованных сторон использовать любые другие, в том числе перечисленные выше, механизмы при их доступности заинтересованным сторонам. Однако в случае, когда лицо, сообщившее о нарушении, уже подало жалобу в судебную инстанцию более высокого уровня, механизм рассмотрения жалоб на рабочем уровне считается не подходящим для рассмотрения данной жалобы. Это позволяет избежать применения механизма рассмотрения жалоб на рабочем уровне в качестве дополнительной инстанции судебной власти или противоречия ей.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания может продемонстрировать, что она уважает право затронутых ее деятельностью сообществ и иных заинтересованных сторон изыскивать способы удовлетворения их жалоб на компанию, используя механизмы, которые включают административные, внесудебные или судебные средства правовой защиты.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Не применимо

### Не соответствует:

Компания не может продемонстрировать, что она уважает право затронутых ее деятельностью сообществ и иных заинтересованных сторон изыскивать способы удовлетворения их жалоб на компанию, используя механизмы, которые включают административные, внесудебные или судебные средства правовой защиты.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о механизме подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне оценивается посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством компании и заинтересованными сторонами.





Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	
8.16		✓	✓		✓	
8.17		✓	✓		✓	
8.18		✓	✓		✓	

### Виды и примеры доказательств

- > Документация о мероприятиях по взаимодействию и консультациях с заинтересованными сторонами;
- > документация о механизме подачи и рассмотрения жалоб, в том числе письменные отчеты о поступивших жалобах;
- > описание или регламенты механизма подачи и рассмотрения жалоб;
- > документация ответов компании на поступившие жалобы за период с начала внедрения механизма рассмотрения жалоб до настоящего времени;
- > отчеты и протоколы комитетов заинтересованных сторон.

### Оценка объектов

#### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > порядок разработки механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне на основании консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами;
- > процесс сбора жалоб, поступающих от затрагиваемых заинтересованных сторон, и реагирования на них;
- > процесс поиска способов разрешения поступивших жалоб посредством диалога;
- > порядок контроля и анализа мер по устранению нарушений;
- > четкую структуру подотчетности и ответственности внутри организации за внедрение механизма рассмотрения жалоб и осуществление надзора за его внедрением.

В ходе собеседований с соответствующими заинтересованными сторонами они могут продемонстрировать или описать:

- > механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне, в том числе порядок сообщения об опасениях;
- > что компания проводила и продолжает проводить консультации с ними в целях разработки механизма подачи и рассмотрения жалоб и поиска способов разрешения поступивших жалоб посредством диалога.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>5. Права человека</b>	<b>5.1 и 5.2:</b> Механизмы подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне позволяют выявлять неблагоприятное воздействие на права человека в рамках реализуемого компанией непрерывного процесса комплексной проверки соблюдения прав человека.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> При разработке механизма подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне особое внимание должно уделяться заинтересованным сторонам, интересы которых затронуты деятельностью компании, на основании процедуры выявления заинтересованных сторон, описанной в <u>Положении 8.1 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u> . Кроме того, механизм подачи и рассмотрения жалоб на рабочем уровне должен являться неотъемлемым элементом комплексной программы взаимодействия с заинтересованными сторонами.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- › МФК, *Кодекс передовой практики: урегулирование жалоб представителей сообществ, затрагиваемых проектами* (доступ [по ссылке](#)) и *Управление жалобами* (доступ [по ссылке](#)). Данные документы содержат инструкции в отношении основных принципов и стадий процесса, которые необходимо учитывать компаниям при формировании и реализации механизмов подачи и рассмотрения жалоб.
- › ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* (доступ [по ссылке](#)). Документ содержит подробное руководство для компаний по обеспечению соответствия их механизмов подачи и рассмотрения жалоб критериям эффективности.



# Культурное наследие (Положение 8.19)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Культурное наследие в самом широком смысле — «процесс и результат, наделяющий человечество богатым разнообразием ресурсов, унаследованных из прошлого, создаваемых в настоящем и даруемых будущим поколениям». <sup>204</sup> Этот термин относится как к материальным, так и к нематериальным объектам наследия, включая обычаи, практики, памятники, археологические комплексы, устные традиции, средства художественного выражения, ритуалы и ценности. <sup>205</sup>

Культурное наследие — важное средство передачи знаний, навыков и опыта от поколения к поколению; оно обладает потенциалом расширения доступа к культурному разнообразию и его использования и обогащает социальный капитал, формируя личное и коллективное чувство сопричастности, что способствует социальному сплочению и сохранению культурного самосознания.

Культурное наследие называют «хрупким богатством», невозобновляемый характер которого требует следования политике и моделям развития в целях сохранения культурного наследия. При отсутствии эффективного управления горные работы могут нанести объектам материального культурного наследия глубокий и непоправимый ущерб, например, путем разрушения или повреждения исторических зданий, предметов древней культуры, мест захоронения или памятников духовного значения. Нематериальные объекты культурного наследия также могут пострадать в результате, например, ненадлежащего пребывания на объектах наследия или ненадлежащего использования традиционных знаний.

Культурное наследие может пользоваться правовой защитой. В таких случаях компании должны быть осведомлены о предъявляемых к ним правовых требованиях. Однако компании должны уважать и защищать культурное наследие независимо от наличия правовой защиты. Так как культурное наследие не всегда охраняется в соответствии с законом, консультации с местными заинтересованными сторонами являются важным способом определения объектов культурного наследия, документального оформления их существования и значения, оценки потенциального воздействия на них и изучения вариантов смягчения такого воздействия.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

»**Положение 8.19** Компании выявляют, документально оформляют и защищают объекты культурного наследия в зоне своего влияния и принимают меры по недопущению или устранению неблагоприятного воздействия, связанного с их деятельностью.

204. ЮНЕСКО, *Индикаторы культуры для развития*: Наследие. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage\\_dimension.pdf](https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage_dimension.pdf)>.

205. ЮНЕСКО, Что подразумевается под понятием «культурное наследие»? Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <<http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/illicit-trafficking-of-cultural-property/unesco-database-of-national-cultural-heritage-laws/frequently-asked-questions/definition-of-the-cultural-heritage/>>.

## Значение

Компании должны быть осведомлены о предъявляемых к ним правовых требованиях, касающихся важнейших объектов культурного наследия, и не должны ликвидировать, существенно изменять важнейшие объекты культурного наследия или наносить им ущерб. В исключительных обстоятельствах, когда воздействия на важнейшие объекты культурного наследия невозможно избежать, компаниям необходимо организовать взаимодействие с затрагиваемыми сообществами для проведения консультаций и переговоров по вопросам ведения деятельности, а также разработать дополнительные программы сохранения охраняемых районов. Помимо соблюдения применимого законодательства об охране культурного наследия, в том числе национального законодательства по выполнению обязательств, взятых страной реализации проекта в соответствии с *Конвенцией об охране всемирного культурного и природного наследия*, компании должны выявить объекты культурного наследия и обеспечить их защиту, т. е. убедиться в том, что обеспечено применение международно признанных методов охраны, наглядного изучения и документирования объектов культурного наследия.

Компании должны выявлять и охранять объекты культурного наследия в зоне влияния их деятельности и оценивать потенциальные риски и воздействия на культурное наследие, связанные с их деятельностью, в рамках оценки рисков и воздействий на окружающую среду, социальную сферу и права человека и (или) самостоятельной оценки в области культурного наследия, при поддержке компетентных специалистов, сообществ и прочих соответствующих заинтересованных сторон. Источники информации о культурном наследии могут включать:<sup>206</sup>

- > затронутые сообщества;
- > исторических или традиционных пользователей и собственников объектов культурного наследия;
- > традиционные сообщества, жизненный уклад которых основан на традициях;
- > министерства археологии, культуры или другие аналогичные национальные учреждения по вопросам наследия;
- > национальные или местные музеи, культурные институты и университеты;
- > гражданское общество, занимающееся вопросами сохранения культурного наследия и истории;
- > религиозные группы, для которых культурное наследие традиционно является священным.

Процесс оценки должен включать:<sup>207</sup>

- > описание предполагаемой деятельности, в том числе альтернативных вариантов проекта;
- > исходное состояние объектов культурного наследия, находящихся в зоне влияния деятельности компании;
- > анализ альтернативных вариантов реализации проекта по отношению к исходному состоянию объектов культурного наследия для определения потенциальных воздействий;
- > предлагаемые меры по смягчению воздействий, которые могут включать предотвращение или снижение воздействий за счет изменения проекта горных работ и (или) введения особых процедур строительства и ведения деятельности, а также смягчения воздействий путем компенсации.

Компании должны убедиться, что ведение горных работ не препятствует доступу затрагиваемых сообществ к объектам культурного наследия и обеспечивает бесперебойное пользование ими с учетом приоритетных обстоятельств, связанных с вопросами охраны здоровья и обеспечения безопасности. В подобных случаях альтернативы свободному доступу к объектам культурного наследия (например, альтернативные маршруты доступа к данным объектам, предоставление медицинского оборудования и оборудования для обеспечения безопасности и обучение его использованию для указанных пользователей территории и т. д.) должны определяться на основании консультаций с заинтересованными сторонами.

206. МФК, *Стандарт деятельности № 8 «Культурное наследие»*, 2012 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 02.01.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a02b1f32-1d64-4454-a7c4-aac49c9daa04/PS8\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQJ7k](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/a02b1f32-1d64-4454-a7c4-aac49c9daa04/PS8_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jiVQJ7k)>.

207. Там же.



В случае выявления рисков и воздействий на объекты культурного наследия компании должны принять меры по предотвращению или устранению последствий таких воздействий, в том числе меры по восстановлению объектов, отраженные в плане управления культурным наследием или аналогичной документации. В случаях, когда деятельность компании может вызывать риски или воздействия на воспроизводимые объекты культурного наследия (*«материальные объекты культурного наследия, которые сами по себе могут быть перемещены в иное место или заменены аналогичным сооружением, или природные объекты, в место расположения которых культурные ценности могут быть перемещены соответствующим способом»*<sup>208</sup>), компании должны руководствоваться следующей иерархией мер по смягчению воздействий:

- > если предотвращение перемещения объекта не является целесообразным, компании должны стремиться свести к минимуму неблагоприятные воздействия и осуществить восстановительные мероприятия, обеспечивающие сохранение ценности и функциональных свойств культурного наследия;
- > в случае невозможности восстановления *in situ* компании могут рассмотреть возможность восстановления культурного наследия в ином месте;
- > в тех случаях, когда возможность минимизации неблагоприятного воздействия и восстановления в целях поддержания ценности и функциональных свойств культурного наследия очевидно нецелесообразна, компании должны обеспечить затронутым сообществам, использующим объект культурного наследия в сложившихся культурных целях, компенсацию утраты данного материального объекта культурного наследия.

В случае невозможности объектов культурного наследия (когда *«культурное наследие является уникальным или относительно уникальным для периода, который оно представляет, или культурное наследие является уникальным или относительно уникальным в качестве связующего звена между несколькими периодами на одной и той же территории»*<sup>209</sup>), например, древнего города или храма, компаниям следует избегать их перемещения. В случаях, когда предотвращение перемещения нецелесообразно, при отсутствии альтернатив перемещению и когда выгоды от реализации проекта существенно превосходят ожидаемые потери для культурного наследия, клиент должен осуществить перемещение объектов культурного наследия с применением наилучших доступных технологий, с последующей оценкой внешними экспертами и консультацией с историческими или традиционными пользователями и собственниками объектов культурного наследия.

Критически важное культурное наследие включает один или оба следующих вида культурного наследия:

- > *«международно признанное наследие местных сообществ, которые используют или использовали данное культурное наследие в сравнительно недавнем прошлом в сложившихся культурных целях»;*
- > *«находящиеся под охраной закона территории культурного наследия, в том числе территории, которым государственными органами в стране реализации проекта предлагается присвоение такого статуса»*.<sup>210</sup>

Когда международно признанный объект культурного наследия имеет критически важное значение для людей, которые продолжают использовать его в сложившихся культурных целях, и утрата или повреждение такого наследия может поставить под угрозу средства к существованию или культурные, церемониальные или духовные цели, определяющие самобытность и общность населения затронутого сообщества, такое наследие может считаться критически важным, даже если оно не защищено законом.

Если проектом предполагается использование в коммерческих целях культурного наследия, включая знания, инновации или опыт местных сообществ, компании должны информировать эти сообщества об их правах в соответствии с национальным законодательством, об объеме и характере предлагаемого коммерческого использования и о потенциальных последствиях

208. Там же.

209. Там же.

210. Там же.



такого использования, а также обеспечить справедливое и равноправное распределение благ от коммерческого использования таких знаний, инноваций или опыта в соответствии с обычаями и традициями затронутых сообществ. Наконец, компании должны разработать процедуры в отношении случайных находок, означающие *«процедуры, в которых описаны действия, которые необходимо осуществлять в случае обнаружения ранее не известного объекта культурного наследия»*,<sup>211</sup> в случаях, когда в результате оценки рисков и воздействий устанавливается, что территория ведения горных работ расположена в местах возможного обнаружения объектов культурного наследия в период строительства либо эксплуатации проектных объектов.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания:

- идентифицировала культурное наследие в зоне влияния своей деятельности и выявила, документально оформила и обеспечила охрану объектов культурного наследия в зоне влияния своей деятельности;
- разработала и реализовала мероприятия, направленные на избежание или устранение неблагоприятных воздействий, вызываемых ее деятельностью.

#### В основном соответствует:

Компания:

- идентифицировала культурное наследие в зоне влияния своей деятельности и выявила, документально оформила и обеспечила охрану объектов культурного наследия в зоне влияния своей деятельности;
- разработала мероприятия, направленные на избежание или устранение неблагоприятных воздействий, вызываемых ее деятельностью, но данные мероприятия реализованы не в полном объеме.

#### Частично соответствует:

Компания:

- идентифицировала культурное наследие в зоне влияния своей деятельности и выявила, документально оформила и обеспечила охрану объектов культурного наследия в зоне влияния своей деятельности;
- разработала мероприятия, направленные на избежание или устранение неблагоприятных воздействий, вызываемых ее деятельностью, но данные мероприятия реализованы в незначительном масштабе; или
- находится в процессе разработки подобных мероприятий.

#### Не соответствует:

Компания не провела оценку рисков и воздействий в области культурного наследия.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соблюдение положений о культурном наследии оценивается посредством наблюдений, анализа документов, а также проведения собеседований с руководством компании и прочими заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

211. Там же.





Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
8.19	✓	✓	✓			✓

## Виды и примеры доказательств

- › Политика, в которой закреплено обязательство компании по охране культурного наследия;
- › карта материальных и нематериальных объектов культурного наследия в зоне влияния деятельности компании;
- › оценка рисков и воздействий в области культурного наследия;
- › план управления культурным наследием;
- › процедуры в отношении случайных находок;
- › отчеты о взаимодействии с заинтересованными сторонами;
- › документация в области избежания воздействия и (или) мер по его смягчению и компенсации.

Компании, не оказывающие неблагоприятного воздействия на культурное наследие, могут предоставить подтверждение поддержки ими деятельности, положительно сказывающейся на охране или восстановлении культурного наследия, например:

- › план годового бюджета или реестр планируемых вложений;
- › план проекта, связанного с культурным наследием, и отчеты о его мониторинге.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать глубокое понимание или описать:

- › процедуру оценки рисков и воздействий в области культурного наследия;
- › разработку и реализацию компанией мер по смягчению воздействий в рамках управления культурным наследием;
- › что они полностью реализуют план управления культурным наследием, включая меры по смягчению воздействий, направленные на охрану культурного наследия;
- › способы доведения плана компании по оценке и управлению культурным наследием до сведения представителей сообществ и заинтересованных сторон.

Представители сообществ и заинтересованных сторон могут в ходе собеседований продемонстрировать:

- › базовую осведомленность о принятом компанией плане действий по охране культурного наследия, а также подтвердить, что компания взаимодействует с ними по вопросам, касающимся культурного наследия;
- › осведомленность о способах получения правовой защиты в случаях наличия у них опасений в отношении воздействия деятельности или предприятий компании на культурное наследие.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов и посещения местных сообществ аудитором отмечается:

- › отсутствие неблагоприятных воздействий на культурное наследие, вызванных деятельностью или предприятиями компании.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.3–2.8:</b> Компании должны учитывать потенциальные риски и воздействия на культурное наследие, вызываемые ведением горных работ или связанные с ними, при проведении оценки рисков и воздействий в экологической, социальной сфере и в отношении прав человека.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.16–8.18:</b> Компании должны внедрить официальный, эффективный и оформленный механизм подачи и рассмотрения жалоб работников для сбора сведений и урегулирования жалоб по вопросам сохранения культурного наследия.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > МФК, Руководство 8 к Стандарту деятельности 8 и ресурсы для его внедрения (доступ [по ссылке](#)). Данное Руководство служит для помощи компаниям в защите культурного наследия от неблагоприятных воздействий, вызываемых их деятельностью, и содействии сохранению культурного наследия. Оно также направлено на содействие равноправному распределению благ от использования культурного наследия.
- > Специализированное учреждение ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Список объектов всемирного наследия (доступ [по ссылке](#)). В документе содержится дополнительная информация об объектах всемирного наследия.



---

## УПРАВЛЕНИЕ ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Компании внедряют системы, обеспечивающие эффективный и ответственный забор, использование и управление водными ресурсами, необходимых для их деятельности, с целью рационального использования водных ресурсов в зоне ведения деятельности.



## Введение

Вода считается одним из наиважнейших веществ на Земле. Это ресурс общего пользования. Вода необходима всем растениям и животным для выживания. Кроме того, она является ключевым элементом для нормального функционирования экосистем и государств. Доступ к воде признан на уровне ООН одним из прав человека и неотъемлемой фундаментальной потребностью в жизни всех людей. Отсутствие доступа к безопасной воде в достаточном объеме и по приемлемой стоимости имеет разрушительные последствия для здоровья, достоинства и процветания людей и общества. Растущая нагрузка на водные ресурсы ввиду прироста населения и экономического роста, изменения климата, загрязнения источников воды и других проблем оказывает серьезное влияние на коллективное социальное, экономическое и экологическое благополучие людей.

Альянс по рациональному использованию водных ресурсов<sup>212</sup> определяет термин «управление» как *«заботу о чем-то, что нам не принадлежит. Люди, по-настоящему ответственные за управление водными ресурсами, признают необходимость коллективного реагирования на сложные вызовы в отношении водных ресурсов, от которых зависим мы все»*. Термин *«управление водными ресурсами»* описывает действия по повышению эффективности и экологичности коммерческой деятельности, а также по содействию устойчивому управлению водными ресурсами общего пользования. При ненадлежащем качестве управления водными ресурсами и их чрезмерной эксплуатации возникают коммерческие риски и воздействия на сообщества и государства. При качественном управлении и в сотрудничестве предприятий с другими компаниями, властями, сообществами и гражданским обществом поддержание устойчивого водного баланса и обеспечение доступа различных пользователей к данному драгоценному ресурсу возможны даже в условиях стремительных социальных преобразований, изменений в природном мире и в странах с переходной экономикой.

При выполнении требований настоящего положения компании должны руководствоваться материалами Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM), посвященными управлению водными ресурсами, в том числе *«Практическим руководством по управлению водными ресурсами на основе бассейнового подхода в*

212. Альянс по рациональному использованию водных ресурсов (AWS), *Альянс по рациональному использованию водных ресурсов* [интернет-сайт]. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <<https://a4ws.org/about/>>.



горной промышленности и металлургии»,<sup>213</sup> «Программным заявлением ICMM: Рациональное использование водных ресурсов»<sup>214</sup> и разработанной совместно с МФК публикацией «Общая вода, общая ответственность, общий подход: Водопользование в горнодобывающей промышленности».<sup>215</sup>

Ожидания ассоциации Bettercoal относительно управления водными ресурсами отражены в следующих Положениях:

- › [Оценка водных ресурсов \(Положения 9.1–9.2\)](#)
- › [Управление водными ресурсами \(Положения 9.3–9.6\)](#)

213. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Практическое руководство по управлению водными ресурсами на основе бассейнового подхода в горной промышленности и металлургии*. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/catchment-based-water-management>>.

214. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Программное заявление: Рациональное использование водных ресурсов*, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/land-acquisition-and-resettlement>>.

215. ICMM, *Общая вода, общая ответственность, общий подход: Водопользование в горнодобывающей промышленности*. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/research/environmental-stewardship/shared-water-shared-responsibility>>.



# Оценка водных ресурсов (Положения 9.1–9.2)



## I. ВВЕДЕНИЕ

В Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия» Кодекса Bettercoal объясняется важность проведения компаниями оценок по выявлению экологических и социальных рисков и воздействий, а также рисков и воздействий в сфере прав человека, связанных с их деятельностью. Применение данных требований при управлении водными ресурсами, находящимися в границах их предприятий и вблизи них, позволит компаниям выявлять фактические и потенциальные воздействия, связанные с их деятельностью. Кроме того, это является ключевым первым шагом на пути управления такими воздействиями.

Забор и использование воды всегда следует рассматривать в контексте особенностей окружающей территории и водосборного бассейна. Компании должны включать в свою оценку оказываемого потенциального и фактического воздействия на водные ресурсы анализ влияния своей деятельности на других пользователей, а также совокупное или кумулятивное воздействие всех видов водопользования водосборным бассейном. Органами государственного регулирования может требоваться использование определенных практик и процессов и достижение определенных результатов при закрытии угледобывающего предприятия и рекультивации нарушенных земель. Компании должны быть осведомлены о всех применимых нормативных требованиях и выполнять их. В таких условиях участие заинтересованных сторон является важной составляющей процесса управления водными ресурсами.

Проведение оценки водных ресурсов и ее результаты могут послужить эффективным инструментом для установления взаимодействия с заинтересованными сторонами и их информирования о планах компании по управлению водными ресурсами.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 9.1** Компании проводят и документально оформляют оценку водных ресурсов, в которой:
- а) определяется и ведется учет объема забора и расхода воды по источникам и типам;
  - б) определяются риски, связанные с водосборными бассейнами в зоне ведения деятельности компании, с учетом по меньшей мере:
    - I. влияния деятельности компаний на устойчивое функционирование водосбора;
    - II. последствий забора воды в отношении доступа к воде и возможности ее использования другими непосредственно затронутыми деятельностью компании заинтересованными сторонами;
    - III. потенциального неблагоприятного воздействия сбросов воды и сточных вод на функционирование экологической системы и биоразнообразии в районе;
    - IV. качества воды, недостатка воды и иных общих проблем в отношении водных ресурсов в водосборе, а также государственно-частных инициатив по их решению.
  - с) предусматривается проведение консультаций для определения рисков с представителями государственных органов, гражданского общества, общественных групп и коренных народов — при наличии таковых.



## Значение

Компании должны провести и документально оформить комплексную оценку водных ресурсов на максимально ранней стадии жизненного цикла угледобывающего предприятия. Такая оценка проводится на этапе перед значительным расширением или изменением процесса ведения горных работ, которые могут увеличить физическое влияние, создать новые или усилить существующие воздействия. Аудиторская оценка должна проводиться в отношении как новых, так и действующих горнодобывающих предприятий. Если оценка водных ресурсов на уже введенном в эксплуатацию предприятии ранее не проводилась, то для соответствия требованиям данного положения ее необходимо выполнить.

При выборе подхода к оценке компании должны исходить из особенностей *водосборного бассейна* (также именуемого водосбором или дренажным бассейном). Водосборным бассейном называют участок земли, по которому все водные и дождевые потоки стекают к общей точке выпуска, такой как отток из водохранилища, устье залива или любая точка вдоль русла водного потока.

Оценка водных ресурсов должна быть разработана таким образом, чтобы описать социальное, культурное, экономическое и экологическое значение водных ресурсов в водосборном бассейне, выявить существенные воздействия в отношении рационального использования водных ресурсов и обеспечить условия для корпоративного и оперативного управления ими. При определении объема оценки компании должны учитывать коммерческую деятельность, проводимую как «на площадке», так и «за пределами площадки», потенциальные последствия такой деятельности для водных ресурсов, а также ее прямые и косвенные воздействия. В ходе оценки также учитывается кумулятивное воздействие (см. [Положение 9.2 «Оценка водных ресурсов»](#)). В случае, если воздействия являются косвенными, например, когда они связаны с деятельностью поставщика материалов или услуг, компании должны учитывать возможность со своей стороны влияния на деятельность данного поставщика, приводящую к возникновению воздействия, особенно при наличии существенной зависимости от такой деятельности.

Компании должны вести учет и регистрацию забора воды и водопользования, в том числе объемов сбросов. При этом учитывается вся вода (например, пресная, пластовая, питьевая, техническая и т. п.) и все источники (океаны, озера, реки, городское водоснабжение, водоочистные сооружения и т. п.), объем забора из поверхностных или подземных вод или сброса в них, а также в канализацию, ведущую в реки, океаны, озера, водно-болотные угодья, очистные сооружения или грунтовые воды. Учет ведется в определенной точке забора или сброса (точечный источник), на суше рассредоточенным или неопределенным образом (неточечный источник), а также при ввозе воды и вывозе сточных вод из организации грузовым автотранспортом.

Более крупные горнодобывающие предприятия могут собирать дополнительные сведения, такие как названия и местонахождение источников воды, в том числе от поставщика водоснабжения (при наличии такового), количество воды и ее изначальный источник, а также точки сброса, их названия, расположение и количество, в том числе заданный или конечный принимающий водный объект.

В ходе оценки водных ресурсов компании должны проводить отбор проб для определения исходного качества воды, который используется для определения количества веществ естественного происхождения и присутствующего загрязнения, не связанного с деятельностью угледобывающего предприятия, а также установления колебания количества воды. Регистрация исходных данных может помочь доказать, что изменение уровня загрязнения и количества воды не связано с деятельностью угледобывающего предприятия. Если отбор проб для определения исходного качества воды не был проведен до начала горных работ, компании должны определить фоновые условия качества воды.

Для регистрации источников воды или объемов водозабора, типов водопользования и наличия сбросов компаниям необходимо рассмотреть возможность разработки репрезентативных карт водных ресурсов и составления водных кадастров. Основная цель такого учета — сделать оценку



существенных воздействий на водные ресурсы более предметной. Таким образом, намного важнее определить объем водозабора из водоемов, которые считаются уязвимыми, так как они используются для обеспечения нужд местного населения или сельскохозяйственных угодий, вместо того, чтобы вести учет каждого литра воды, полученной из муниципального источника водоснабжения. Примеры кадастровых таблиц представлены в *Практическом руководстве ICMM по последовательной отчетности о водных ресурсах* и в *Руководстве к Стандарту деятельности организации Aluminium Stewardship Initiative* (см. Раздел V «Дополнительная информация»).

Оценка водных ресурсов оформляется документально, хранится в компании, основывается на углубленных исследованиях по выявлению и оценке воздействий на водные ресурсы и охватывает по меньшей мере следующее:

- > работу на основе бассейнового подхода с учетом других горнодобывающих, промышленных или инфраструктурных предприятий, а также организаций или учреждений, ведущих соответствующую деятельность по управлению водными ресурсами в пределах или в масштабах данного водосборного бассейна;
- > карту водных ресурсов и (или) водный кадастр с указанием источника воды, ее типа и количества, характера водопользования, места и целей использования воды, точек и конечного принимающего пункта водосброса;
- > определение уязвимых источников и (или) водоемов в водосборном бассейне;
- > качество воды, ее дефицит и иные проблемы, связанные с водой общего пользования в водосборном бассейне;
- > фактическое и потенциальное воздействие на окружающую среду, оказываемое в результате забора воды, в том числе воздействие на устойчивое функционирование водосборного бассейна;
- > фактические и потенциальные неблагоприятные воздействия сбросов и сточных вод на экологическое функционирование и сохранение биоразнообразия в водосборном бассейне;
- >> фактические и потенциальные экономические и социальные воздействия в результате забора воды на непосредственно затронутые заинтересованные стороны, находящиеся на территории водосборного бассейна, в том числе на наличие у них постоянного доступа к воде;
- > учет потенциального кумулятивного воздействия в результате выявленных воздействий и рассмотрение эффективности различных предлагаемых мер по смягчению последствий для снижения уровня кумулятивного воздействия;
- > расчетную стоимость управления водными ресурсами и подробную информацию, касающуюся финансовых ресурсов, а также условия и сроки, когда они станут доступными;
- > результаты консультаций с заинтересованными сторонами с учетом волнующих их вопросов и стремлений к участию в управлении водными ресурсами в водосборном бассейне;
- > перечень или реестр нормативных и иных требований, касающихся управления водными ресурсами.

Следует отметить, что при проживании групп или сообществ коренных народов на территории горнодобывающих предприятиях или вблизи них такие группы или сообщества должны активно участвовать в проведении оценки водных ресурсов. Особое внимание следует уделять потенциальным воздействиям на водные ресурсы, от которых зависит жизнь затронутых сообществ.

Для проведения оценки водных ресурсов требуются специальные знания и профессиональные навыки, а также привлечение квалифицированных экспертов для анализа потенциальных и фактических воздействий, прямо или косвенно связанных с деятельностью горнодобывающего предприятия. В странах или зонах с недостаточным количеством информации для сравнения могут возникать затруднения со сбором и анализом данных. В подобных обстоятельствах может потребоваться проведение обширных полевых исследований для получения представления об относительной ценности объектов и потенциальных последствий ведения горных работ.

Оценка водных ресурсов оформляется документально и может проводиться в качестве самостоятельной оценки или как часть более обширного экологического исследования, такого как Оценка воздействия на окружающую среду или исследование чувствительности местности.



Выполнение такой оценки может быть официальным требованием органов власти, добровольным действием компании или результатом работы третьих сторон в рамках совместных усилий компании.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания провела и документально оформила оценку водных ресурсов, в которой:

- > определяется и ведется учет объема забора и расхода воды по источникам и типам;
- > определяются воздействия на водные ресурсы водосборного бассейна, на территории которого компания ведет свою деятельность;
- > проводятся консультации с затронутыми заинтересованными сторонами по выявлению воздействий.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания:

- > завершила оценку водных ресурсов, однако она является неполной, так как компания
  - > проводит оценку не на основе бассейнового подхода;
  - > не охватывает все экологические, социальные и экономические воздействия на водные ресурсы, оказываемые ее деятельностью;
  - > не охватывает как потенциальные, так и фактические воздействия;
  - > не проводит консультации с затронутыми заинтересованными сторонами;
- > находится в процессе проведения оценки воздействий своей деятельности на водные ресурсы, но завершены еще не все мероприятия.

### Не соответствует:

Компания еще не приступила к проведению оценки воздействия своей деятельности на водные ресурсы.

- 
- > **Положение 9.2** Компании будут обмениваться результатами собственных оценок водных ресурсов с другими заинтересованными сторонами и соответствующими инициативными группами по рациональному использованию водных ресурсов, при наличии таковых, с целью получения более глубокого понимания и осуществления управления кумулятивным воздействием в зоне своего влияния.
- 

## Значение

Кумулятивное воздействие относится к накопительным воздействиям в результате деятельности компании с момента выявления наличия воздействий в ходе оценки водных ресурсов. Применительно к водосборному бассейну кумулятивные воздействия понимаются как суммарные, взаимосвязанные или нелинейные результаты существующих, запланированных или обоснованно определенных горных работ других предприятий. Примерами кумулятивного воздействия служат: сокращение водных потоков в водосборном бассейне в результате множественных водозаборов, постепенное увеличение наносов в водосборном бассейне, а также воздействия, вызванные устройством системы каналов водных путей в результате дноуглубительных работ для облегчения движения водного транспорта.



Компании должны понимать общие условия, в которых они ведут свою деятельность, должным образом получать информацию, собранную в ходе оценки водных ресурсов, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов», и знать не только о своих фактических или потенциальных воздействиях на водные ресурсы, но и о возможностях компаний, а также о факторах, от которых они зависят. Горнодобывающие предприятия могут содействовать улучшению ситуации путем участия в коллективных действиях, направленных на решение общих проблем, связанными с водными ресурсами, и на создание общих возможностей среди различных заинтересованных сторон, а также путем внедрения подходов к управлению водными ресурсами, которые приводят к положительным результатам на местном и региональном уровнях. Упреждающие и совместные действия по выявлению потенциальных проблем в отношении качества и количества водных ресурсов и разработка подходящих стратегий управления, постоянно обновляемых на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, могут способствовать предотвращению или сведению к минимуму загрязнения поверхностных и подземных вод и воздействия на количество воды.

Если в ходе оценки водных ресурсов (см. Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов») было выявлено наличие инициатив или программ по рациональному использованию водных ресурсов водосборного бассейна, инициаторами которых выступают промышленные предприятия, правительство, сообщества или гражданское общество, компаниям следует рассмотреть возможность участия в таких программах. Компании должны по меньшей мере выступать с предложением обмена информацией, полученной по результатам собственной оценки водных ресурсов, с другими сторонами с целью содействия планированию в масштабе водосборного бассейна для эффективного управления водными ресурсами. Компании также должны заключить двусторонние соглашения с другими организациями с целью получить возможность использования результатов их оценок. Данное положение не применимо, если в ходе оценки водных ресурсов не было выявлено наличие подобных инициатив или программ.

## **Определение уровня соответствия**

### Соответствует:

Компания заключила двусторонние соглашения с другими заинтересованными сторонами в зоне своего влияния и обменялась с ними результатами оценки водных ресурсов для определения кумулятивного воздействия.

### В основном соответствует:

Компания заключила двусторонние соглашения с другими заинтересованными сторонами в зоне своего влияния для обмена результатами оценки водных ресурсов и данными, дающими представление о кумулятивном воздействии, однако предоставляемая информация является неполной, поскольку она охватывает не все аспекты воздействия на водные ресурсы или не все соответствующие предприятия, ведущие свою деятельность в границах водосборного бассейна, что не дает полного понимания о кумулятивном воздействии в зонах влияния компании.

### Частично соответствует:

Компания находится в процессе заключения двусторонних соглашений с другими заинтересованными сторонами в границах водосборного бассейна для обмена результатами оценки водных ресурсов и данными, дающими представление о кумулятивном воздействии в зоне своего влияния, однако такие соглашения еще не вступили в полную силу.

### Не соответствует:

Компания не предпринимала действий по заключению двусторонних соглашений с другими заинтересованными сторонами для обмена результатами оценки водных ресурсов для понимания кумулятивного воздействия в зоне своего влияния.



### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соответствие положениям об оценке водных ресурсов определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании и другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
9.1		✓	✓			
9.2		✓	✓			✓

#### Виды и примеры доказательств

> Оценка водных ресурсов с учетом кумулятивного воздействия, оказываемого в результате деятельности самой компании и иных заинтересованных сторон в границах водосборного бассейна.

#### Оценка объектов

##### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о наличии рисков для компании, связанных с водообеспеченностью в границах водосборного бассейна, а также фактического и потенциального воздействия на водные ресурсы, вызванного деятельностью компании;
- > примеры процессов сбора данных для проведения оценки водных ресурсов и лиц, ответственных за получение такой информации.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > общее понимание результатов оценки рисков и обязанностей, связанных с управлением водными ресурсами;
- > персонал, ответственный за проведение мониторинга воздействия на водные ресурсы, — полную осведомленность о рисках и показателях, выявленных в ходе оценки водных ресурсов;
- > сотрудники отделов внешних связей и взаимодействия с сообществами — хорошую осведомленность о том, какие внешние заинтересованные стороны в наибольшей степени испытывают на себе результаты фактических или потенциальных влияний деятельности компаний на источники воды.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > периодичность, содержание и характер проведенных консультаций с представителями компаний в рамках проведения оценки водных ресурсов;
- > представители государственных учреждений и муниципалитетов — факт проведения компаниями надлежащих консультаций в ходе проведения оценки водных ресурсов.



# Управление водными ресурсами

## (Положения 9.3–9.6)

---



### I. ВВЕДЕНИЕ

Наличие в компании планов и систем управления, а также четко обозначенных обязательств по управлению неблагоприятными последствиями, вызванными забором воды, ее использованием в производственных процессах и сбросом сточных вод, является не просто передовой промышленной практикой, но и способом наглядно продемонстрировать заинтересованным сторонам приверженность компании принципам управления водными ресурсами.

Горнодобывающая промышленность может оказывать влияние на качество водных ресурсов различными способами, в частности в результате: сброса шахтных вод в окружающую среду, просачивания шахтных стоков в грунтовые и поверхностные воды, прорыва или выхода из строя хвостохранилищ и водохранилищ, разлива опасных материалов и неконтролируемого сброса ливневых стоков. Компании должны вести очистку воды после ее использования для производственных нужд и осуществлять ее сброс таким образом, чтобы свести к минимуму негативные последствия для окружающих водопользователей и природных ресурсов. Компании должны пользоваться системами по внедрению механизмов, нацеленных на сведение к минимуму риска ухудшения качества водных ресурсов, механизмов постоянного контроля и составления отчетности об их эффективности.

Поскольку горнодобывающие компании зачастую обладают значительным экономическим и социальным влиянием в регионе, они должны проводить политику активного взаимодействия с другими предприятиями, властями, местным гражданским обществом и международными организациями в зоне своей ответственности для управления кумулятивным воздействием на водные ресурсы и для его смягчения.

### II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

---

- > **Положение 9.3** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям [Положений 2.1 и 2.2](#) настоящего Кодекса, по управлению рисками, выявленными в ходе проведения оценки, описанной в [Положении 9.1](#) настоящего Кодекса. Такие системы должны:
- a) обеспечивать контролируемый сброс и защиту качества воды в близлежащих источниках, озерах и иных водных объектах, а также доступ к ним местных сообществ;
  - b) разрабатываться путем проведения консультаций с сообществами, чьи интересы затрагиваются, и заинтересованными сторонами;
  - c) применяться на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
  - d) устанавливать, контролировать и публиковать в открытом доступе целевые показатели для корректировки мероприятий по внедрению и управленческих целей;
  - e) по возможности включать представителей сообществ в программы мониторинга водных ресурсов;
  - f) обновляться по мере необходимости после проведения регулярных пересмотров процедуры оценки, описанной в [Положении 9.1](#).
-



## Значение

Компании должны разработать, документально оформить и внедрить одну или несколько систем по управлению воздействиями, оказываемыми на водные ресурсы и выявленными в результате оценки водных ресурсов, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов». Такие системы могут быть автономными или интегрированными в более общую систему управления и должны соответствовать требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления». Компании обеспечивают наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данной системы и контроля эффективности ее применения. Компании должны закладывать долгосрочные бюджеты для обеспечения возможности проведения на предприятиях мер по повышению эффективности водопользования и мониторинга их исполнения, сотрудничества с другими заинтересованными сторонами с целью способствования положительным результатам управления водными ресурсами в пределах водосборного бассейна, а также сохранения имеющегося опыта и ресурсов.

При выполнении требований настоящего положения компании должны руководствоваться материалами Международного совета по горной и металлургической промышленности (ICMM), посвященными управлению водными ресурсами, в том числе *Практическим руководством по управлению водными ресурсами на основе бассейнового подхода в горной промышленности и металлургии*,<sup>216</sup> *Программным заявлением ICMM: Рациональное использование водных ресурсов*<sup>217</sup> и разработанной совместно с МФК публикацией *Общая вода, общая ответственность, общий подход: Водопользование в горнодобывающей промышленности*.<sup>218</sup>

Под водосбросом понимаются *сточные воды*, сбрасываемые в подземные или поверхностные воды или в канализацию и затем впадающие в реки, озера, океаны, водно-болотные угодья, отстойники и грунтовые воды, как через определенную поверхностную точку сброса рассредоточенным или неопределенным образом, так и путем вывоза грузовым автотранспортом. Собранная дождевая вода не рассматривается компаниями в качестве сточных вод. Система, внедренная компанией, должна иметь достаточные и соответствующие элементы внутреннего управления в отношении всех сбросов в источники воды. Такие элементы управления должны по меньшей мере:

- a) включать перечень и исходные данные любых сбросов, которые могут оказать негативное влияние на людей, животных или окружающую среду;
- b) обеспечить соблюдение применимых норм и обязательных стандартов по качеству водных ресурсов;
- c) интегрировать любые передовые практики, касающиеся сбросов сточных вод для конкретного региона, при наличии таковых;
- d) обеспечить тот факт, что проектирование и строительство сооружений для хранения сточных вод и управление ими ведется таким образом, чтобы предотвратить возможность незапланированных сбросов (см. Положение 9.5 «Управление водными ресурсами»).

Компании должны проводить консультации с сообществами, затронутыми воздействиями на водные ресурсы, и при наличии соответствующей возможности включать в систему смягчения таких воздействий рекомендации о способах решения любых проблем, полученные от таких сообществ. К затронутым сообществам и заинтересованным сторонам относятся города, села и отдельные домохозяйства, местные органы власти и выборные советы и комитеты, а также в некоторых районах группы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и традиционные

216. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Практическое руководство по управлению водными ресурсами на основе бассейнового подхода в горной промышленности и металлургии*. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/catchment-based-water-management>>.

217. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Программное заявление: Рациональное использование водных ресурсов*, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/water-stewardship#:~:text=This%20Framework%20outlines%20a%20standardised,the%20surrounding%20landscape%20and%20communities>>.

218. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM), *Общая вода, общая ответственность, общий подход: Водопользование в горнодобывающей промышленности*. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/research/environmental-stewardship/shared-water-shared-responsibility>>.



формы управления (см. [Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»](#) и [Положения 5.3-5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»](#)).

Консультации компаний с сообществами и заинтересованными сторонами должны проводиться на регулярной основе и включать мероприятия для обмена информацией и обсуждения хода деятельности компании в рамках данной системы, публикацию результатов такой деятельности в ежегодных отчетах и иных средствах информирования, таких как интернет-сайты компаний, а также сбор информации для включения в дальнейшие планы по смягчению воздействия на водные ресурсы.

Оказание воздействия на водные ресурсы может происходить на всех этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия: от ранней стадии разведки до его закрытия. Например, даже небольшие геологоразведочные бригады, выполняющие краткосрочные работы, могут загрязнять водоемы или нарушать течение подземных водотоков и доступ населения к источникам воды во время ведения буровых работ. При закрытии и выводе из эксплуатации горнодобывающего предприятия открытые горные выработки и брошенное оборудование могут служить источником загрязнения, оказывающего влияние на состояние водных путей. При отсутствии должного управления загрязнение может попадать в окружающую среду в течение неопределенного времени. Зброшенные шахты, в которых не ведется откачка воды, затапливаются и могут представлять потенциальную угрозу безопасности, если доступ к ним не ограничен. Таким образом, компания должна обеспечить интеграцию аспектов по учету воздействия на водные ресурсы в систему управления на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Компании должны применять передовые технологии для рекультивации земель, нарушенных горными работами или отведенных под горные работы, с целью обеспечения постоянного доступа к источникам воды и во избежание необходимости очистки воды на долгосрочной основе после закрытия предприятия, особенно очистки кислых стоков (см. [Положение 4.6 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»](#)).

Данная система должна определять сроки и цели по устранению воздействий, выявленных в соответствии с [Положением 9.1 «Оценка водных ресурсов»](#), и демонстрировать приверженность компании принципам эффективного водопользования. Данные цели должны сопровождаться соответствующими показателями, на основании которых ведется мониторинг реализации и эффективности планов по смягчению воздействия на водные ресурсы.

Компании должны рассмотреть возможность привлечения соседствующих сообществ к ведению мониторинга качества водных ресурсов. Все большее число горнодобывающих предприятий уже разработали программы общественного мониторинга, которые предусматривают полную независимость сообщества при сборе данных и их анализе по согласованным показателям, а также при публикации таких данных в открытом доступе. Данные программы укрепляют доверие со стороны местных заинтересованных сторон и на ранних стадиях предупреждают компанию о потенциальных проблемах. Примеры и более подробные инструкции по данному подходу содержатся в ресурсах, представленных в разделе [V «Дополнительная информация»](#). Тем не менее, не всегда возможно применение программ общественного мониторинга: у представителей сообщества может не быть необходимых навыков, уровня образования, а также времени или интереса для участия в таких программах, компания своими силами обеспечивает соответствующую отчетность по водным ресурсам (см. [Положениям 9.3–9.6 «Управление водными ресурсами»](#)).

Данная система должна предусматривать непрерывное совершенствование мероприятий с целью недопущения потенциального и смягчения фактического воздействия на водные ресурсы, оказываемого в результате деятельности компаний. Компании должны контролировать работу данной системы на основе качественных и количественных показателей. Регулярные пересмотры системы позволят компаниям обновлять ее, руководствуясь новыми данными о воздействиях, а также пересмотреть выводы о достижении желаемых целей и результатов.



После подведения итогов оценки, выполненной в соответствии с требованиями Положения 9.1 «Оценка водных ресурсов», необходимо внести изменения в данную систему и в особые планы по смягчению воздействий. Компаниям следует по меньшей мере ежегодно пересматривать систему и взятые за основу планы и вносить в них необходимые изменения.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила одну или несколько систем, которые соответствуют требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления» и которые управляют воздействиями на водные ресурсы, как описано в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов». Такие системы:

- > обеспечивают контроль сбросов в водные объекты;
- > были разработаны при проведении консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами;
- > применяются на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
- > определяют целевые показатели для мониторинга результатов деятельности;
- > по возможности предусматривают ведение общественного мониторинга;
- > обновляются в соответствии с регулярными пересмотрами процедуры основной оценки, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов».

### В основном соответствует:

Компания разработала одну или несколько систем по управлению рисками в отношении водных ресурсов, выявленными в ходе проведения оценки, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов», но в системах отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала системы по управлению рисками в отношении водных ресурсов, выявленными в ходе проведения оценки, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов», но реализация данных систем еще не началась или не была завершена;
- > ведет разработку данных систем, но процесс разработки еще не завершен.

### Не соответствует:

Компания не разработала систему по управлению рисками в отношении водных ресурсов, выявленных в ходе проведения оценки, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов».

- 
- > **Положение 9.4** Компании в ходе ведения своей деятельности соблюдают водный баланс, устанавливают и контролируют целевые показатели с целью обеспечения рационального водопользования.
- 

## Значение

Под водным балансом понимается подход, используемый для определения и составления карт расхода водных ресурсов на входе и выходе из предприятия. Водный баланс необходим для понимания процесса изменения потребности в водоснабжении на протяжении жизненного цикла угледобывающего предприятия. Горные компании могут составлять значительную часть в объеме водопотребления в водосборном бассейне, и даже самые эффективные с точки зрения водопользования предприятия могут оказывать значительное воздействие на водосборный бассейн, находящийся под нагрузкой. Таким образом, выработка четкого представления о водном балансе предприятия и его влиянии на водный баланс всего водосборного бассейна имеет первостепенное значение.



Водный баланс угледобывающего предприятия состоит из трех основных составляющих: водозабора, водосброса и *водопотребления*. Формула для расчета водного баланса угледобывающего предприятия: объем забора = объем сброса + объем потребления + любое изменение объема запаса воды в производственном цикле.<sup>219</sup>

Процесс сбора информации, в том числе исходных данных для расчета водного баланса угледобывающего предприятия, должен проводиться в ходе оценки водных ресурсов, описанной в Положении 9.1 «Оценка водных ресурсов». Компаниям необходимо вести непрерывный сбор и мониторинг данных о составляющих водного баланса на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Данная процедура должна стать частью системы управления водными ресурсами, указанной в Положение 9.2 «Оценка водных ресурсов». Управление водными ресурсами ведется с той целью, чтобы обеспечить их максимально рациональное использование, особенно если предприятия ведут свою деятельность в границах водосборного бассейна, испытывающего большую нагрузку или находящегося в засушливых районах. Процесс поддержания водного баланса может помочь компаниям задавать целевые показатели эффективности водопользования и измерять степень их достижения. Компании устанавливают такие целевые показатели и демонстрируют достигнутые по ним результаты.

Компаниям необходимо поддерживать перспективный водный баланс на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Данные по водному балансу публикуются в отчетных протоколах (см. Положение 9.6 «Управление водными ресурсами») и представляются заинтересованным сторонам на консультациях и при ведении взаимодействия с ними. Информация, полученная на основе водного баланса, также может помочь описанию кумулятивного воздействия. Таким образом, компании должны обмениваться подобной информацией, следуя предписаниям Положение 9.2 «Оценка водных ресурсов».

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания в ходе ведения своей деятельности соблюдает водный баланс, устанавливает целевые показатели и контролирует степень их достижения с целью обеспечения рационального водопользования.

### В основном соответствует:

Компания в ходе ведения своей деятельности определила водный баланс и установила целевые показатели по рациональному водопользованию, однако несмотря на то, что компания собрала и проанализировала существенный объем данных для установления водного баланса и мониторинга эффективности водопользования, не вся необходимая информация была собрана или проанализирована.

### Частично соответствует:

Компания ведет работу по определению водного баланса своей деятельности и целевых показателей по рациональному водопользованию, тем не менее, такая работа еще не завершена.

### Не соответствует:

В компании нет водного баланса деятельности, и целевые показатели по рациональному водопользованию не установлены.

219. Инициатива по ответственному управлению производством и использованием алюминия (ASI), Стандарт деятельности ASI, 2017 г., версия 2, стр. 54. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020, <<https://aluminium-stewardship.org/asi-standards/asi-performance-standard/> file:///Users/asshetonstewartcarter/Downloads/ASI-Performance-Standard-V2-Dec2017%20(8).pdf>.



- 
- > **Положение 9.5** Компании реализуют план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения воды в водосборном бассейне. Такой план:
- a) описывает все применимые конструкции, оборудование и рабочие системы;
  - b) предписывает проведение регулярных проверок и испытаний используемых конструкций, оборудования и рабочих систем;
  - c) включает требования по документальному оформлению и принятию мер по предупреждению и устранению неисправностей для обеспечения работоспособности конструкций, оборудования и рабочих систем;
  - d) предусматривает ведение учета инцидентов и применяемых мер по предупреждению и устранению неисправностей.
- 

### Значение

В систему управления воздействиями на водные ресурсы, описанную в [Положении 9.3 «Управление водными ресурсами»](#), должен входить конкретный документально оформленный план предотвращения разливов и утечек на территории объектов угледобывающего предприятия, нацеленный на недопущение загрязнения водных ресурсов в водосборном бассейне. В ходе реализации такого плана компании могут получить значительную выгоду в результате экономии средств за счет более рационального водопользования и более эффективной очистки сточных вод. Компании должны применять следующие мероприятия по предотвращению утечек и разливов:

- > ремонт протекающих кранов и труб;
- > установка водосберегающей фурнитуры;
- > очистка воды для повторного использования, а не утилизация;
- > отказ от использования воды в случае, если доступны «сухие» методы, например, для очистки или транспортировки материалов;
- > замена питьевой воды водой более низкого качества для хозяйственных нужд.

Угледобывающие предприятия должны ставить своей целью разработку систем по предотвращению загрязнения поверхностных и подземных вод. Ликвидация последствий загрязнения, вызванного добычей полезных ископаемых, может быть крайне дорогостоящей. В основу планов по сведению к минимуму загрязнения водных ресурсов должен быть положен подход по контролю за источниками загрязнения. Такие планы предусматривают ограничение уровня проникновения воздуха и воды в добытые ископаемые и отходы, образующие кислоту, сбор водных ресурсов, испытывающих воздействие в результате горных работ, как можно ближе к источнику, а также тщательный контроль за сбросом ливневых и очищенных стоков в окружающую среду.

План должен включать в себя по меньшей мере следующие части:

- a) Полный документально оформленный перечень объектов, оборудования и операционных систем компаний, которые могут привести к загрязнению водных ресурсов или для функционирования которых необходима вода. В ходе составления перечня учитывается механизм по ранжированию рисков загрязнения от каждой учетной единицы и (или) делается пометка, на каких объектах возможно потенциальное повышение рациональности водопользования.
- b) Полный документально оформленный перечень материалов и оборудования, необходимых для ликвидации разливов, а также график проверок доступности и исправного рабочего состояния таких материалов и оборудования.
- c) График проведения осмотра объектов учета и список ответственных лиц. Такие осмотры должны проводиться не реже одного раза в месяц.
- d) По результатам осмотров составляется и документально оформляется отчет о состоянии и функционировании объектов и, при необходимости, план корректирующих действий для приведения всех объектов перечня в рабочее состояние. В план корректирующих действий входят:
  - > оценка степени серьезности выявленной проблемы и срочности принятия мер по устранению нарушений;
  - > одно или несколько лиц, ответственных за выполнение мероприятий;





- > график и конкретные сроки выполнения мероприятий;
  - > смета расходов, необходимых для выполнения мероприятия.
- е) Журнал регистрации всех проблем и инцидентов, выявленных в ходе осмотров, и корректирующих действий, предпринятых в отношении них.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания документально оформила и реализовала план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения водных ресурсов в водосборном бассейне.

### В основном соответствует:

Компания документально оформила план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения водных ресурсов в водосборном бассейне; есть свидетельства того, что ведется реализация плана, однако начато исполнение не всех разделов плана, несмотря на соответствующие предписания самого плана.

### Частично соответствует:

Компания:

- > реализует план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения водных ресурсов в водосборном бассейне, но данный процесс еще не завершен;
- > план не охватывает все возможные источники разливов и утечек;
- > план не включает в себя все минимально необходимые разделы.

### Не соответствует:

В компании нет плана по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения водных ресурсов в водосборном бассейне.

- 
- > **Положение 9.6** Компании в соответствии с требованиями **Положение 3.1** настоящего Кодекса ведут отчетность о работе системы управления водными ресурсами с целью устранения рисков, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, описанной в **Положении 9.1**.
- 

## Значение

На сегодняшний день наличие водных ресурсов и доступ к ним является одним из приоритетных вопросов, с которыми сталкиваются предприятия, особенно в условиях изменения климата и быстро меняющихся метеоусловий во всем мире. Ввиду тех сложностей, которые встают перед обществом в отношении водных ресурсов, а также того факта, что во многих странах мира горнодобывающая промышленность зачастую бывает крупным потребителем водных ресурсов, данная отрасль промышленности подвергается тщательной проверке используемых методов. Кроме того, заинтересованные стороны ожидают, что деятельность компаний на всех уровнях, от корпоративной отчетности до уровня отдельных объектов, будет более прозрачной. Более того, отчетность, как ожидается, будет поступать от различных заинтересованных сторон и в разных форматах, в том числе от государственных органов, международных организаций, местных властей и муниципалитетов, общественных групп и даже отдельных лиц, затронутых в результате водопользования компании. Составление оперативной отчетности о водных ресурсах является сложным процессом. Компании должны предоставлять исчерпывающие отчеты об управлении водозабором, водопользованием и сбросом вод, а также о своих результатах по достижению целевых показателей по рациональному водопользованию и управлению воздействиями, выявленными в ходе оценки, описанной в **Положение 9.2 «Оценка водных ресурсов»**.





Компании должны предоставлять отчетность о системе управления водными ресурсами, планах по недопущению и смягчению воздействий на водные ресурсы, оказываемых их деятельностью, а также о результатах реализации таких планов в соответствии с требованиями Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию». При реализации данного положения компании должны руководствоваться Практическим руководством ICMM по последовательной отчетности о водных ресурсах.<sup>220</sup> Компании также включают в свои отчеты по управлению водными ресурсами данные, описанные в Минимальном стандарте ICMM по раскрытию информации для горнодобывающей и металлургической промышленности, которая представлена в Таблице 1 ниже:<sup>221</sup>

Описание:	Сведения	Подтверждающие метрики (в виде таблиц и (или) графиков)
<b>деятельности компании по водопользованию</b>	<p><b>На уровне объекта</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Каковы основные виды деятельности, связанные с водой?</li> <li>&gt; Каковы основные виды потребления воды?</li> <li>&gt; Из каких основных источников ведется забор воды?</li> <li>&gt; Каков характер основных сбросов?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Общие (на уровне компании) объемы водозабора с разбивкой по источникам и качеству (высокое/низкое)</li> <li>&gt; Общие объемы водосброса с разбивкой по точке сброса и качеству (высокое/низкое)</li> <li>&gt; Общий объем водопотребления с разбивкой по типу и качеству (высокое/низкое)</li> </ul>
<b>проблем и возможностей водопользования</b>	<p><b>На корпоративном уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Какова существенность связанного с водой риска для коммерческой ценности и деятельности компании?</li> </ul> <p><b>На уровне объекта</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Какие существенные риски и проблемы стоят перед компанией?</li> <li>&gt; Ведет ли компания значительную деятельность в зонах высокой нагрузки на водоемы?</li> <li>&gt; Каковы основные возможности для компании?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Процентное соотношение объектов (абсолютное выражение или показатель коммерческой ценности), расположенных в областях с высокой нагрузкой на водоемы</li> <li>&gt; Общий профиль рисков компании, связанных с водопользованием, например, соотношение объектов в каждой категории риска (от максимального до минимального)</li> </ul>
<b>обязательств и мер реагирования</b>	<p><b>На корпоративном уровне</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Интегрирует ли компания меры водопользования в бизнес-стратегию? Если да, то каким образом?</li> <li>&gt; Каковы подход и обязательства компании в сфере управления водными ресурсами?</li> <li>&gt; Взаимодействует ли компания с заинтересованными сторонами? Если да, то на каком уровне (корпоративный/уровень объекта)?</li> <li>&gt; С кем ведется взаимодействие (местные сообщества, правительство, НГО и группы совместного действия, прочие компании или водопользователи, работники)?</li> <li>&gt; В качестве иллюстрации приведенной выше информации укажите любые примеры корпоративного уровня.</li> </ul> <p><b>На уровне объекта</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Каким образом компания систематически выявляет и оценивает существенные риски водопользования и управляет ими?</li> <li>&gt; Каким образом компания упреждительно управляет повышенной подверженностью риску в зонах высокой нагрузки на водоемы?</li> <li>&gt; Каким образом компания определяет и использует доступные возможности в области водопользования?</li> <li>&gt; Требуется ли компания от объектов установки измеримых целей в области водопользования?</li> <li>&gt; В качестве иллюстрации приведенной выше информации укажите любые примеры уровня объектов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Показатели эффективности – среднее значение по компании и средние значения по объектам в зонах высокой нагрузки на водоемы</li> <li>&gt; Процентное соотношение объектов, установивших цели в области водопользования</li> </ul>

220. ICMM, *Практическое руководство по последовательной отчетности о водных ресурсах*, 2017 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.07.2021 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/guidance/environmental-stewardship/water-reporting>>.

221. Там же.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания ведет отчетность о результатах работы своих системы по управлению водными ресурсами и устранению воздействий, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, как предписано в Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию».

### В основном соответствует:

Компания разработала систему сбора данных для составления отчетности о результатах работы своих систем управления водными ресурсами и устранения воздействий, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, но отчетность, опубликованная в свободном доступе, является неполной.

### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала систему сбора данных о работе своих систем управления водными ресурсами и устранения воздействий, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, но отчетность еще не публикуется в свободном доступе;
- > разрабатывает систему сбора данных о работе своих систем управления водными ресурсами и устранения воздействий, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, но данная работа еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не ведет отчетность о результатах работы системы по управлению водными ресурсами и устранению воздействий, выявленных в ходе проведения оценки водных ресурсов, как предписано в Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию».

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие требованиям положений о наличии систем по рациональному использованию водных ресурсов и управлению ими определяется посредством анализа документации и проведения собеседований с руководством и работниками компании и другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
9.3	✓	✓	✓	✓		
9.4		✓	✓			✓
9.5	✓	✓	✓	✓		
9.6		✓	✓			✓





> сотрудники отделов внешних связей и взаимодействия с сообществами — хорошую осведомленность о том, какие внешние заинтересованные стороны в наибольшей степени испытывают на себе результаты фактических или потенциальных влияний деятельности компаний на источники воды.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > периодичность, содержание и характер проведенных консультаций с представителями компаний в рамках проведения оценки водных ресурсов;
- > реализуется ли система управления водными ресурсами и план по недопущению разливов и утечек в соответствии с их пониманием;
- > представители государственных органов и муниципалитетов — факт ведения компаниями своей деятельности в соответствии с национальным и местным законодательством в аспекте управления водными ресурсами;
- > вероятность присутствия долгосрочного остаточного воздействия в результате закрытия угледобывающего предприятия ввиду, например, ограничения доступа к водным ресурсам или управления качеством водных ресурсов.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечаются:

- > точки ведения мониторинга, процесс сбора и регистрации данных мониторинга и отчетности о мониторинге;
- > мероприятия, предпринятые для предотвращения разливов и утечек, а также во избежание загрязнения водосборного бассейна;
- > наличие зон особого риска формирования кислых стоков и предпринимаемые меры по управлению такими рисками после закрытия предприятия.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1–2.2:</b> При разработке систем по управлению воздействиями на водные ресурсы компании должны руководствоваться требованиями <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>3. Прозрачность</b>	<b>3.1:</b> При составлении отчетности о результативности своих систем по управлению водными ресурсами компании должны руководствоваться требованиями <u>Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</u> .
<b>4. Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация</b>	<b>4.6:</b> При проведении оценки применимости своих систем по управлению водными ресурсами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия компании должны руководствоваться требованиями <u>Положение 4.6 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»</u> , а также учитывать необходимость обеспечения непрерывного доступа к водным ресурсам и очистки вод в долгосрочной перспективе.
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.16–8.18:</b> Компании внедряют официальный, эффективный и оформленный механизм подачи и рассмотрения жалоб работников для сбора сведений и урегулирования жалоб по вопросам сохранения культурного наследия.



## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > B. Grizzetti et al, *Assessing Water Ecosystems Services for Water Resource Management*, 2016, Environmental Science & Policy (доступ [по ссылке](#)). В данной работе представлена методика оценки водных экосистемных услуг.
- > HydroG Resources Group, *Basic Manual Water Level Measurement*, 2014, (доступ [по ссылке](#)). Данная работа представляет собой самостоятельный курс по ознакомлению новичков с принципами измерения уровня воды в водозаборных скважинах вручную.
- > ICMM, *Практическое руководство по управлению водными ресурсами на основе бассейнового подхода* (доступ [по ссылке](#)). В данном руководстве описаны системные подходы к определению рисков в отношении водных ресурсов в водосборном бассейне.
- > ICMM, *Программное заявление: Рациональное использование водных ресурсов* (доступ [по ссылке](#)). В данном документе излагается стандартизированный подход к управлению водными ресурсами для горнодобывающей и металлургической промышленности и подчеркивается, что деятельность предприятий связана с окружающей средой и сообществами через применение водных ресурсов.
- > ICMM, *Практическое руководство по последовательной отчетности о водопользовании* (доступ [по ссылке](#)). ICMM разработала данное руководство с целью помочь промышленным предприятиям вести последовательную, прозрачную и предметную отчетность о водных ресурсах с основой на ключевых элементах существующих систем раскрытия информации и бухгалтерского учета.
- > ISO, *14046 Экологический менеджмент — Водный след — Принципы, требования и руководящие указания* (доступ [по ссылке](#)). ISO 14046:2014 определяет принципы, требования и руководящие указания относительно оценки водного следа, оставляемого продуктами, процессами и организациями, на основе оценки на протяжении всего жизненного цикла (LCA).
- > WWF, *Фильтр рисков в отношении водных ресурсов* (доступ [по ссылке](#)). Главный интернет-инструмент для изучения, оценки, измерения рисков в отношении водных ресурсов и реагирования на них.
- > Hydropower Sustainability, *Методика оценки соответствия гидроэнергетических Проектов критериям устойчивого развития* (доступ [по ссылке](#)). Настоящая методика применима в случае, если компании используют гидроэлектростанции для получения электроэнергии.

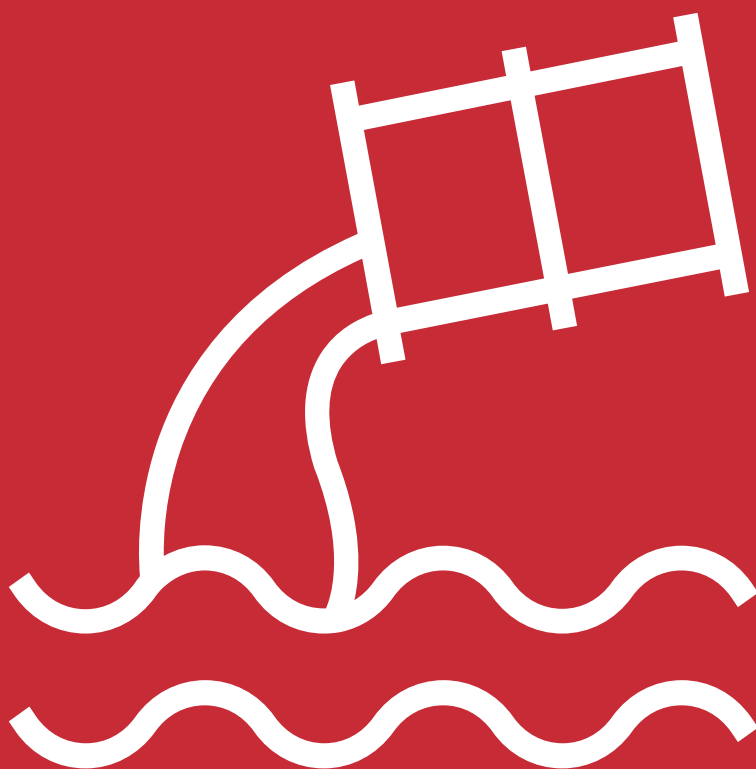


# 10

---

## УПРАВЛЕНИЕ ВЫБРОСАМИ И ОТХОДАМИ

Компании внедряют системы по предотвращению и сведению к минимуму потенциально вредных выбросов, а также по управлению отходами в соответствии с иерархией мер смягчения последствий.





## Введение

Под термином «выбросы» понимаются вещества, выделяемые или выбрасываемые в атмосферу в результате ведения горных работ. При добыче и обогащении угля используются и образуются вещества, которые без надлежащей утилизации могут оказывать неблагоприятное воздействие на местные сообщества и окружающую среду, а также создавать риски для здоровья и безопасности людей и животного мира. Топливо для тяжелой техники, химические вещества, такие как растворители, используемые для очистки или обслуживания оборудования, или флотационные химикаты, газы из печей, жидкие отходы очистных сооружений канализации могут представлять опасность для людей и животных в случае их разлива или иного неконтролируемого сброса в окружающую среду. На разрезах серьезной проблемой зачастую является образование кислых стоков. К другим значительным воздействиям, оказываемым на местные сообщества и окружающую среду, относятся выбросы пыли и шумовое, вибрационное и световое загрязнение. Угледобывающие предприятия используют значительные объемы водных ресурсов, управление которыми описывается в Принципе 9 «Управление водными ресурсами».

Ведение добычи полезных ископаемых предполагает перемещение значительных объемов породы и почвы, что приводит к образованию большого количества отходов. Такое вид переработанных отходов называется «вскрышной породой» или «пустой породой». Отходы также могут образовываться в результате переработки рядового угля на обогатительной установке при удалении негорючих материалов и неорганической серы. В основе обогащения угля лежат физические процессы с использованием воды, такие как разделение в тяжелой среде и флотация. В результате обогащения образуются два потока отходов: материал с мелкой фракцией, который сбрасывается в виде шлама в хвостохранилище, и крупнозернистый материал, который удаляется как твердые отходы. Существуют также косвенные источники отходов, такие как движение транспорта, развитие инфраструктуры и административно-хозяйственного сектора, связанных с работой угледобывающего предприятия, но не находящихся под его управлением.

*Отходы* могут обладать вредными химическими и физическими свойствами. Отходы горнодобывающей промышленности также могут представлять опасность для целых сообществ, поскольку при хранении больших объемов материала за плотинами или в хвостохранилищах всегда существует вероятность возникновения внезапных и полных отказов или разрушений с катастрофическими последствиями. Данное положение в особенной



степени относится к плотинам хвостохранилищ, так как возникла стойкая ассоциация со случаями разрушения плотин, оказавшими серьезные неблагоприятные воздействия. В результате горнодобывающая промышленность оказалась под пристальным вниманием со стороны международных правозащитных и природоохранных организаций и средств массовой информации.

Ожидания ассоциации Bettercoal в сфере управления выбросами в атмосферу и отходами отражены в следующих Положениях:

- > Оценка выбросов и отходов (Положение 10.1)
- > Управление выбросами и отходами (Положения 10.2–10.10)
- > Управление отходами (Положения 10.11–10.13)



# Оценка выбросов и отходов (Положение 10.1)



## I. ВВЕДЕНИЕ

В Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия» Кодекса Bettercoal объясняется важность проведения компаниями оценок по выявлению экологических и социальных рисков, а также рисков в сфере прав человека, связанных с их деятельностью. Применение данных требований при управлении выбросами и отходами, образуемыми на угледобывающих предприятиях, позволит компаниям выявлять фактические и потенциальные воздействия, связанные с их деятельностью, что является первым ключевым шагом на пути эффективного управления такими воздействиями.

Органы государственного регулирования могут потребовать от компаний использования определенных практик и процессов и достижение конкретных результатов в процессе управления выбросами и отходами. Компании должны быть осведомлены о всех применимых нормативных требованиях и выполнять их.

Проведение оценки выбросов и отходов и ее результаты могут послужить эффективным инструментом для установления взаимодействия с заинтересованными сторонами и их информирования о планах компании.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 10.1** Компании проводят и документально оформляют оценку с целью выявления и анализа рисков для сообществ и воздействия на окружающую среду, связанных с выбросами и отходами, образующимися в результате деятельности компаний.

### Значение

Компании должны провести и документально оформить углубленную оценку рисков для сообществ и воздействий на окружающую среду, возникающих в результате выбросов и образования отходов и управления ими. Такая оценка проводится на максимально раннем этапе жизненного цикла угледобывающего предприятия, перед значительным расширением или изменением процесса ведения горных работ, в результате которых физическое влияние предприятия может значительно расширяться, могут возникнуть новые или усилиться существующие воздействия. Аудиторская оценка должна проводиться в отношении как новых, так и действующих угледобывающих предприятий. Если оценка на уже введенном в эксплуатацию предприятии ранее не проводилась, то для соответствия требованиям данного положения ее необходимо выполнить (см. Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»).

Такая оценка оформляется документально и проводится в качестве самостоятельной оценки или как часть более обширного экологического исследования, такого как Оценка воздействия на окружающую среду или исследование чувствительности местности. Выполнение такой оценки может быть официальным требованием органов власти, добровольным действием компаний или результатом работы третьих сторон в рамках совместных усилий компаний. Если проведение оценки требуется по закону, то форма и сроки выполнения оценки чаще всего определяются государственным органом. Такие обязательства должны быть отражены в плане проведения оценки.

При определении объема оценки компании учитывают характер и масштаб горных работ, а также

связанные с ними риски. Например, операции, допустимые на стадии разведки, могут отличаться от операций, применяемых на стадии крупномасштабной добычи угля. Кроме того, компании должны учитывать виды деятельности, выполняемые как «на площадке», так и «за пределами площадки», вероятность образования выбросов и отходов, а также свои прямые и косвенные воздействия. В отношении косвенных воздействий, например, когда они связаны с деятельностью делового партнера, компания должна учитывать возможность со своей стороны повлиять на его деятельность, приводящую к возникновению воздействия, особенно при наличии существенной зависимости компании от такой деятельности.

Для проведения оценки качества управления выбросами и отходами требуются специальные знания и профессиональные навыки, а также привлечение квалифицированных экспертов для анализа потенциальных и фактических воздействий, прямо или косвенно связанных с деятельностью горнодобывающего предприятия. К такой работе компании должны привлекать квалифицированных экспертов и (или) проводить с ними консультации для получения максимально полезной информации, на основе которой будут созданы планы и стратегии по управлению выбросами и отходами.

На протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия проводится повторная оценка с периодичностью, соответствующей характеру и вероятности рисков, а также по мере необходимости для достижения целей управления. Приемлемый уровень риска определяется применительно к конкретному угледобывающему предприятию с учетом текущей фазы его жизненного цикла, вероятности наступления внезапного и полного отказа и его последствий, а также принимая во внимание планы компании, предписания регулирующих органов, интересы затронутых сообществ и других заинтересованных сторон.

Такая оценка оформляется документально, и соответствующие документы хранятся в компании. Оценка включает в себя углубленные исследования по выявлению и оценке рисков и неблагоприятных воздействий, связанных с выбросами и отходами. Данная оценка охватывает, по меньшей мере, следующее:

**> В отношении выбросов:**

- > исходные данные о качестве воздуха в районе ведения горных работ;
- > последнюю инвентаризацию выбросов в атмосферу, оказывающих неблагоприятное воздействие на сообщества или окружающую среду (степень детализации данных должна соответствовать характеру горных работ);
- > объемы потенциальных и предполагаемых фактических выбросов метана, парниковых газов (ПГ) и, при наличии такой возможности, планы по рекуперации метана;
- > воздействие на качество принимающего воздуха, потенциальное воздействие на окружающую среду и здоровье людей, оказываемое источниками выбросов на предприятии и определенное на основе исходных данных и инвентаризации выбросов; сюда же может относиться создание модели процесса рассеивания, учитывающей метеорологические условия и профили ветров, вариант максимально неблагоприятного распределения выбросов, рельеф и топография, характер близлежащих зданий и сооружений, кумулятивные и сопутствующие воздействия других источников выбросов в атмосферу, а также расположение близлежащих социальных объектов.

**> В отношении отходов:**

- > последнюю инвентаризацию существующих и планируемых отходов и веществ, образовавшихся как в результате добычи полезных ископаемых, так и из других источников, а также существующие или намеченные планы хранения, обработки и утилизации таких отходов;
- > фактические и потенциальные неблагоприятные воздействия, благоприятные экономические и экологические воздействия, а также воздействия на здоровье сообщества в результате хранения, обработки и утилизации отходов, выявленных при инвентаризации, в краткосрочной и долгосрочной перспективе, как на площадке, так и за ее пределами (см. [Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»](#));
- > идентификацию всех существующих и / или предлагаемых объектов по обращению с отходами горнодобывающих предприятий, на которых могут произойти сбросы отходов или несчастные случаи, такие как внезапные и полные отказы с катастрофическими последствиями, в результате



которых может быть оказано воздействие на здоровье и безопасность людей и сообществ и на состояние окружающей среды.

**> В отношении как выбросов, так и отходов:**

- > проработку альтернативных подходов к проектам ведения горных работ с целью предотвращения образования выбросов и отходов или сокращения уровня неблагоприятного воздействия в результате хранения, обработки и утилизации отходов и осуществления выбросов при наличии такой возможности;
- > потенциальное кумулятивное воздействие, которое возникает в результате накопительного воздействия на территории, используемой для хранения, обработки и утилизации отходов угледобывающего предприятия или испытывающей непосредственное воздействие от такого использования и от существующих или намечаемых горных работ других предприятий; примерами кумулятивного воздействия могут служить нарастающие объемы газообразных выбросов в воздушный бассейн, воздействия на ландшафт от многочисленных отвалов и зон отчуждения, повышенная нагрузка на автомобильные дороги общего пользования и увеличение количества аварий из-за увеличения количества транспорта;
- > результаты консультаций с экспертами и заинтересованными сторонами, в том числе их опасения и ожидания в отношении управления выбросами и отходами;
- > перечень или реестр нормативных и иных требований, касающихся управления выбросами и отходами;
- > рассмотрение рисков для компании, связанных с финансовыми и репутационными аспектами или иными вопросами со стороны заинтересованных сторон;
- > процедуры управления выбросами и отходами на этапах проведения рекультивации, закрытия угледобывающего предприятия и после его закрытия (см. [Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»](#)).

Если предполагается ведение горных работ на территории с высокой природоохранной ценностью, то такая оценка должна проводиться на основе требований [Принципа 12 «Сохранение биоразнообразия и землепользование»](#), в частности [Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования»](#).

Следует отметить, что если на территории горнодобывающих предприятий или вблизи них проживают группы или сообщества коренных народов, такие группы или сообщества должны активно участвовать в проведении оценки. Особое внимание следует уделять потенциальному воздействию на природные ресурсы и культурные объекты, которые, как было выявлено, имеют большое значение для затронутых сообществ коренных народов. После консультаций с коренными народами компания со всей тщательностью определяет приемлемые объемы выбросов в атмосферу, включая выбросы парниковых газов. Компаниям следует учитывать, что в ходе проведения оценки и получения разрешения на ведение деятельности вопрос о выбросах в атмосферу будет входить в процесс получения Свободного, предварительного и осознанного согласия (см. [Положения 5.4–5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»](#)).

## **Определение уровня соответствия**

**Соответствует:**

Компания провела и документально оформила оценку, в ходе которой были выявлены и оценены риски и воздействия на местные сообщества и окружающую среду в результате осуществления предприятием выбросов в атмосферу и образования, хранения, обработки и утилизации отходов добычи полезных ископаемых и прочих отходов.

**В основном соответствует:**

Не применимо

**Частично соответствует:**



Компания:

- провела оценку рисков и воздействий от выбросов и отходов на предприятии, однако такая оценка считается неполной, так как она не охватывает полный спектр рисков в сфере защиты окружающей среды и социальной ответственности, а также экономических рисков; не охватывает как прямые, так и косвенные воздействия или кумулятивное воздействие; не охватывает как фактические, так и потенциальные воздействия; не учитывает интересы затронутых сообществ или иных заинтересованных сторон;
- в настоящее время проводит оценку рисков и воздействий от выбросов и отходов, которые образуются на предприятии и которыми она управляет, однако процесс оценки еще не завершен.

**Не соответствует:**

Компания еще не провела оценку рисков и воздействий от выбросов и отходов, которые образуются на предприятии и которыми она управляет.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соответствие положению об оценке выбросов и отходов определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании, а также с другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
10.1		✓	✓			

#### Виды и примеры доказательств

- Результаты оценки выбросов и отходов с указанием потенциальных и фактических воздействий, оказываемых на близлежащие сообщества в результате деятельности предприятия;
- перечень правовых обязательств и ссылки на передовые отраслевые практики в отношении управления выбросами и отходами.

#### Оценка объектов

**Собеседования**

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- процесс сбора информации, касающейся управления процессом оценки выбросов и отходов, а также назвать лиц, ответственных за сбор такой информации;
- опасения местных заинтересованных сторон в связи с управлением отходами;
- зоны и конструкции на предприятии, где происходит или может происходить образование пыли, а также выполняемые работы, при которых происходит или может происходить образование пыли.
- нормативные требования страны, на территории которой осуществляется деятельность, в отно-





шении управления шумовым, вибрационным и световым воздействием, отходами и выбросами.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > общее понимание результатов оценки выбросов и отходов;
- > персонал, ответственный за проведение мониторинга воздействий, связанных с выбросами и отходами, — полную осведомленность о соответствующих разделах оценки;
- > сотрудники отделов внешних связей и взаимодействия с сообществами — хорошую осведомленность о внешних заинтересованных сторонах, с которыми были проведены соответствующие консультации.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > периодичность, содержание и характер проведенных консультаций с представителями компаний в рамках проведения оценки;
- > представители государственных учреждений и муниципалитетов — факт проведения компаниями консультаций с ними по поводу оценки качества управления выбросами и отходами.



# Управление выбросами и отходами (Положения 10.2–10.10)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Наличие в компании планов и систем управления, а также четко обозначенных обязательств по управлению выбросами и отходами является не просто передовой промышленной практикой, но и способом наглядно продемонстрировать заинтересованным сторонам приверженность компании принципам охраны окружающей среды.

Несмотря на то, что подходы к управлению отходами различаются в зависимости от конкретного предприятия, существуют основные принципы *управления* отходами, обязательные для исполнения. Такие принципы отражены в иерархическом подходе к управлению отходами, который можно кратко описать как набор вариантов применяемых мер, сгруппированных от наиболее до наименее предпочтительных, по защите окружающей среды и здоровья людей от воздействий, связанных с образованием, хранением, обработкой, транспортировкой и утилизацией отходов и обращением с ними.

Существуют методы управления отходами, основанные на иерархическом подходе и нацеленные на предотвращение или значительное снижение вероятности возникновения внезапных и полных отказов с катастрофическими последствиями на объектах по обращению с отходами горнодобывающих предприятий. Сюда относятся передовые практики по хранению, транспортировке и утилизации потенциально опасных материалов, а также обращению с ними. Кроме того, геохимические испытания позволяют установить тот факт, выделяют ли отходы горнодобывающих предприятий, такие как шлам и пустая порода, кислоту или иные загрязняющие вещества. Угледобывающие компании все чаще ужесточают механизмы подотчетности, к которым относятся процедуры согласования решений, касающихся объектов обращения с отходами, на самом высоком уровне внутри компании, более тщательные оценки источников потенциального загрязнения и физических рисков, создаваемых объектами по обращению с отходами горнодобывающих предприятий, а также независимый анализ планов размещения, проектирования, строительства, эксплуатации и закрытия объектов по обращению с отходами.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 10.2** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по контролю над уровнем содержания загрязняющих веществ, образующихся в результате ведения горных работ, в воздухе и почве в местах проживания сообществ, в искусственной и природной среде, а также по сведению к минимуму уровня таких веществ, как того требует объем оценки, описанной в Положении 10.1 настоящего Кодекса. Такие системы должны:
- a) окончательно оформляться при проведении консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами;
  - b) применяться на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
  - c) устанавливать цели для мониторинга и раскрытия информации;
  - d) обновляться по мере необходимости после проведения регулярных пересмотров процедуры оценки, описанной в Положении 10.1.

## Значение

Компании внедряют одну или несколько систем по управлению и работе с рисками и воздействиями, выявленными в ходе оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов». Такие системы могут быть самостоятельными или входить в интегрированную систему управления, охватывающую широкий круг аспектов. Компании обеспечивают наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данной системы и контроля эффективности ее применения. Кроме того, может потребоваться привлечение специалистов с соответствующими экспертными знаниями, а также распределение ресурсов, необходимых для проведения соответствующих консультаций и мониторинга внедрения таких систем (см. Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»).

В системе управления и соответствующих планах учитываются все отходы и выбросы, образующиеся как на предприятиях компаний, так и связанные с перемещением и транспортировкой отходов за пределы предприятия. В таких планах приводится подробное описание отходов и выбросов с учетом таких факторов, как источники, состав, разделение, объемы, интенсивность выброса / темп образования, перегрузка и хранение, переработка, место назначения / маршруты транспортировки и утилизация. Системы, принятые в компаниях, должны обеспечивать соблюдение всех применимых норм, особенно в отношении опасных материалов, и включать в себя:

- > устойчивые и комплексные меры контроля, снижающие выявленные риски и воздействия;
- > периодический пересмотр учебных программ и требований к обучению ответственных лиц, а также отработку соответствующих навыков;
- > проведение консультаций с затронутыми сообществами;
- > требование по применению данных систем на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
- > целевые показатели для проведения мониторинга деятельности;
- > возможность корректировки после проведения выборочных проверок, внутренних аудитов, регулярных пересмотров исходной оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов», а также в соответствии с иерархией мер смягчения последствий (см. Положение 10.7 «Управление выбросами и отходами»).

Компании должны проводить консультации с затронутыми в результате выбросов и отходов сообществами и при наличии соответствующей возможности включать в систему и планы смягчения рисков и воздействий рекомендации о способах разрешения любых опасений, обозначенных представителями сообществ. К затронутым сообществам и заинтересованным сторонам относятся города, села и отдельные домохозяйства, местные органы власти и выборные советы и комитеты, а также группы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и круг лиц, составляющих традиционные формы управления (см. Положении 8.1 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и Положения 5.3 - 5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»).

Консультации компаний с сообществами и заинтересованными сторонами должны проводиться на регулярной основе и предусматривать деятельность по обмену информацией и обсуждению мероприятий, прописанных компаниями в данной системе и соответствующих планах, по обнародованию результатов таких мероприятий в ежегодных отчетах и через иные средства информирования, такие как интернет-сайты компаний, а также по сбору информации для включения в дальнейшие планы по смягчению воздействий выбросов и отходов.

Риски и воздействия, связанные с выбросами и отходами, могут возникать на всех этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия, от ранней стадии разведки до этапа закрытия; даже небольшие геологоразведочные группы, выполняющие краткосрочные работы, используют топливо, нефтепродукты и чистящие средства, которые могут загрязнять местные водотоки и почву. При закрытии и выводе из эксплуатации угледобывающего предприятия ненадлежащее управление отвалами и вмещающими сооружениями, плотинами хвостохранилищ или оборудованием может привести к загрязнению, угрожающему дикой природе и подрывающему



здоровье экосистем. Выбросы метана или выделение вредных веществ из неочищенных кислотообразующих отходов на заброшенных предприятиях могут представлять угрозу еще долгое время после того, как управляющая компания покинет участок. В своей системе управления компаниям необходимо обеспечить учет таких экологических аспектов, а также связанных с ними экономических и социальных последствий на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

Компании должны включать в свои планы и созданные на их основе системы варианты более эффективного управления отходами, включающие в себя технические меры (например, очистное оборудование), меры оперативного управления (например, более совершенные процедуры), меры производственного контроля (например, контроль используемых материалов), меры административного управления (например, четкое распределение обязанностей) и проведение обучения. Рекомендации по внедрению интегрированного процесса закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации, охватывающего сферу управления, социальной ответственности и защиты окружающей среды, а также экономические аспекты, приведены в Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация».

В системах, принятых компаниями, должны определяться сроки и цели по постепенному улучшению своих показателей и по устранению рисков и воздействий, выявленных при проведении оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов». Вместе с такими целями задаются соответствующие биогеофизические, социальные и экономические показатели, позволяющие вести мониторинг реализации и эффективности планов по снижению рисков и воздействий от выбросов в атмосферу и образования, хранения, обработки и утилизации отходов.

В таких системах должна быть предусмотрена возможность непрерывного обновления основных планов и мероприятий для того, чтобы смягчить фактические риски и воздействия, а также избежать потенциальных рисков и воздействий от деятельности компании. Проведение регулярных пересмотров позволит компаниям обновлять такие планы, руководствуясь новыми данными о рисках и о степени достижения желаемых целей и результатов. После подведения итогов оценки, выполненной в соответствии с требованиями Положению 10.1 «Оценка выбросов и отходов», необходимо внести изменения в данную систему и особые планы по смягчению воздействий. Компаниям следует по меньшей мере ежегодно пересматривать свои планы и составленную на их основе систему управления и вносить в них необходимые изменения.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и внедрила системы, удовлетворяющие требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», для устранения рисков, связанных с выбросами в атмосферу и отходами и выявленных в ходе проведения оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов». Такая система предусматривает проведение консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами, применяется на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, содержит целевые показатели для ведения мониторинга эффективности и корректируется в соответствии с результатами регулярных пересмотров основной оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов».

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания:

> разработала систему для устранения рисков и воздействий от выбросов в атмосферу и отходов, выявленных в ходе проведения оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов», однако система еще не завершена, так как:

- > охвачены не все аспекты, связанные с рисками и воздействиями от выбросов и отходов;



- > проведение консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами не предусмотрено;
  - > прямые и косвенные воздействия не учитываются;
  - > кумулятивное воздействие не учитывается;
  - > целевые показатели не определены или проведение регулярных пересмотров и корректировка основных планов не предусматривается;
- > разрабатывает систему, удовлетворяющую требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», для устранения рисков, связанных с выбросами и отходами и выявленных в ходе проведения оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов».

Не соответствует:

Компания еще не разработала систему для устранения рисков, связанных с выбросами и отходами и выявленных в ходе проведения оценки, описанной в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов».

- 
- > **Положение 10.3** Компании обеспечивают планирование, проектирование и эксплуатацию существующих и проектируемых хранилищ и вмещающих сооружений для хранения отходов горнодобывающей промышленности и неопасных материалов и управления ими таким образом, чтобы на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия и после его закрытия должным образом проводились оценка и управление рисками оказания воздействия на окружающую среду, здоровье и безопасность.

---

### Значение

Вмещающие сооружения и хвостохранилища — это зоны и сооружения, выполненные из отходов горных работ или находящиеся в контакте с ними, или же в которых содержатся или хранятся отходы, образующиеся при добыче полезных ископаемых (такие как пустая порода, борта и дно карьера, подземные выработки, стоки или сбросы сточных вод из выработанного пространства на поверхности) и при переработке полезных ископаемых (например, хвосты, сточные воды). К таким хранилищам и сооружениям относятся помимо прочего карьеры, подземные горные выработки и зоны проседания пород, отвалы пустой породы, хвостохранилища, отстойники для технологической воды, сооружения для ливневых стоков, заемные участки под строительство и (или) рекультивацию, очистные сооружения и водозаборные плотины/водохранилища. Данное положение не распространяется на сооружения для хранения хвостов или токсичных веществ (см. Положения 10.11 и 10.13 «Управление отходами»).

Несмотря на приведенное руководство по управлению отходами, при реализации данного положения компаниям рекомендуется следовать соответствующим принципам и требованиям Глобального отраслевого стандарта по управлению хвостохранилищами.<sup>222</sup>

Для обеспечения надлежащего планирования, проектирования и надлежащей эксплуатации существующих и проектируемых хвостохранилищ и вмещающих сооружений компании должны с особой тщательностью подходить к расчету структурной прочности сооружения и определению способов предотвращения внезапных и полных отказов, нахождению путей по контролю за сбросами и защите окружающей среды и местных сообществ от потенциальных воздействий подкисления, хранения отходов, загрязнения или нанесения ущерба. Кроме того, в компании должен быть принят план по реализации соответствующих мер смягчения или устранения воздействий в случае выявления таковых.

---

222. Там же.



Конструкция хвостохранилищ и вмещающих сооружений должна соответствовать ведущим отраслевым или государственным стандартам. В горнодобывающих компаниях, отраслевых организациях или странах по всему миру могут действовать собственные внутренние стандарты или руководящие принципы, сходные или соответствующие международным стандартам в этой области. Их применение является приемлемым до тех пор, пока они соответствуют передовым практикам.

Перед началом строительства хвостохранилища или вмещающего сооружения компании должны провести оценку рисков с целью проработки и улучшения технических решений и средств управления и определения их первоочередности. Такая оценка риска выполняется регулярно и учитывает по меньшей мере:

- > расположение и близость хвостохранилищ и сооружений к уязвимым компонентам окружающей среды, в том числе к грунтовым водам и затронутым сообществам;
- > емкость хранилища по сравнению с предполагаемым объемом отходов, с которым будет вестись работа в течение жизненного цикла угледобывающего предприятия;
- > потенциальные воздействия экстремальных явлений, таких как землетрясения или наводнения;
- > эффективность борьбы с эрозией почвы, в том числе с выносом пыли, стоками наносов и потерей верхнего слоя почвы;
- > возможность растекания отходов в случае сбросов — использование таких методов предотвращения, как изоляция кислотообразующих материалов.

После ввода хвостохранилищ и вмещающих сооружений в эксплуатацию компании должны проводить периодические проверки и оценки для подтверждения их безопасности и структурной устойчивости. Компании, по меньшей мере, должны:

- > выполнять ежедневные или еженедельные визуальные осмотры на предмет наличия неисправностей, в том числе эрозии, коррозии, трещин или потери герметичности;
- > проводить периодические геотехнические оценки с учетом местных геологических и метеорологических условий, а также текущих и планируемых горных работ;
- > проводить ежегодные независимые проверки структурной устойчивости, возможности эксплуатации и необходимости технического обслуживания.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания создала проекты хвостохранилищ или вмещающих сооружений, построила и эксплуатирует их в соответствии с ведущими отраслевыми стандартами.

### В основном соответствует:

Компания создала проекты хвостохранилищ или вмещающих сооружений, построила и ввела их в эксплуатацию, однако отмечаются отдельные несоответствия или отклонения, не носящие систематического характера.

### Частично соответствует:

Компания:

- > создала проекты хвостохранилищ или вмещающих сооружений, построила и ввела их в эксплуатацию, однако их проект, конструкция или процесс эксплуатации не соответствует ведущим отраслевым стандартам;
- > ведет работу по проектированию и строительству хвостохранилищ или вмещающих сооружений, однако работа еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не создала проекты хвостохранилищ или вмещающих сооружений, не построила и не эксплуатирует их в соответствии с ведущими отраслевыми стандартами.





---

> **Положение 10.4** Компании разрабатывают и реализуют план полной интеграции в технологические процессы мер по пылеподавлению.

---

### Значение

Под термином «пыль» понимаются мелкие сухие частицы, взвешенные в воздухе, образующиеся при осуществлении таких работ, как резка, сверление, шлифование или перемещение материалов и снос объектов. Таким образом, пыль может образовываться при выполнении большого количества операций. При добыче полезных ископаемых большие объемы взвешенной пыли могут выбрасываться в воздух в результате ведения взрывных работ, бурения, складирования на открытых площадках, движения большегрузного транспорта, оборудования и конвейеров, а также дробления добытого материала или вскрышных пород. Ветер также разносит пыль с открытых поверхностей, таких как дороги, карьеры и отвалы, или с высушенных поверхностей хвостохранилищ. При ведении горных работ открытым способом образуется большее количество пыли, чем при подземной добычи. При хранении и транспортировке угля образование пыли может происходить со скоростью, значительно превышающей фоновый уровень пылеобразования на предприятии.

Пыль не всегда представляет собой очевидную опасность для здоровья или окружающей среды, поскольку частицы, наносящие наибольший вред, часто невидимы невооруженным глазом, и последствия воздействия на здоровье людей могут проявиться спустя много лет. Существуют разные виды пыли, одни из которых более опасны, чем другие. При длительном контакте людей с источниками пыли была выявлена зависимость между чрезмерным воздействием некоторых видов пыли и развитием определенных заболеваний, таких как рак легких или астма. В угольной пыли могут присутствовать тяжелые металлы, являющиеся токсичными даже при малых концентрациях. К ним относятся: свинец, ртуть, никель, олово, кадмий, ртуть, сурьма и мышьяк, а также радиоактивные изотопы тория и стронция.

Компании должны собирать точную информацию о типах и объемах пыли, образующейся на их предприятиях, и обеспечивать соответствие уровня воздействия пыли на работников национальным нормам и передовым отраслевым практикам в отношении предельно допустимых концентраций на рабочем месте. Компаниям следует руководствоваться положениями совместной публикации ICMM и Института защиты окружающей среды и здоровья человека (Institute of Environment and Health) Установление предельно допустимых концентраций на рабочем месте и их применение.<sup>223</sup> При отсутствии нормативных стандартов в отношении пыли наиболее востребованным является закон ФРГ о контроле над загрязнением воздуха (TA Luft), который гласит, что уровень осаждения пыли в результате деятельности по добычи полезных ископаемых не должен превышать 350 мг/м<sup>2</sup>/день по среднегодовому значению. При отсутствии национальных или отраслевых стандартов компании должны придерживаться данных руководящих принципов.

Компании должны разработать и внедрить план по пылеподавлению и борьбе с пылеобразованием на своих предприятиях. Как правило, меры по пылеподавлению являются относительно недорогими. Тем не менее, ввиду того, что угледобывающие предприятия занимают, как правило, большие территории, мероприятия по пылеподавлению приобретают особое значение и не всегда являются легко осуществимыми. Планы компаний по пылеподавлению должны, по меньшей мере:

- > обеспечивать соблюдение национальных нормативных требований относительно пылеобразования;
- > включать модель рассеивания пыли (т. е. показывать потенциальный объем пыли и выбросов в атмосферу от угледобывающего предприятия в процентном соотношении);

---

223. ICMM, Установление предельно допустимых концентраций на рабочем месте и их применение. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <<https://www.icmm.com/en-gb/research/health-safety/setting-and-use-of-oels>>.



- > предусматривать ответные мероприятия на опасения или рекомендации, высказанные представителями заинтересованных сторон в отношении пылеобразования;
- > прописывать методы, используемые для сокращения объемов выбросов пыли в результате деятельности предприятия и для управления такими выбросами. К таким методам относятся:
  - > распыление воды автоцистерной на дорогах и вблизи ведения взрывных работ;
  - > специальные меры по пылеподавлению на установках для дробления и обогащения угля, а также на погрузочно-разгрузочных пунктах. Примерами таких мер служат уменьшение расстояния падения, закрытое исполнение оборудования и увлажнение открытых складов;
  - > применение химических добавок, таких как хлорид магния, добавляемых в воду для повышения производительности и долговечности;
  - > недопущение скопления пыли;
  - > проведение тщательных оценок рисков и мероприятий для сведения к минимуму воздействия опасных видов пыли на работников;
  - > своевременное озеленение и содержание дорог и рабочих площадок в надлежащем состоянии;
  - > привлечение местных сообществ и органов власти к сотрудничеству с целью осуществления посадки большего количества деревьев или асфальтирования технологических дорог вблизи населенных пунктов;
  - > ведение мониторинга, регистрации и учета качества окружающего воздуха и количества содержания пыли на фоне ведения горных работ в точках контроля запыленности окружающей среды, расположенных по периметру промплощадки, вблизи вспомогательных служб, вдоль транспортных маршрутов и в окружающем пространстве.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания разработала и реализовала план полной интеграции в технологические процессы мер по пылеподавлению.

### В основном соответствует:

Компания разработала план полной интеграции в технологические процессы мер по пылеподавлению, тем не менее охваченными оказались не все аспекты и, таким образом, реализация плана является неполной.

### Частично соответствует:

Компания разрабатывает план полной интеграции в технологические процессы мер по пылеподавлению.

### Не соответствует:

В компании нет плана полной интеграции в технологические процессы мер по пылеподавлению.

- 
- > **Положение 10.5** Компании следуют международным стандартам, в том числе запрещающих в предусмотренных случаях производство, торговлю, транспортировку и использование химических и опасных веществ, на которые распространяются положения международных соглашений.
- 

## Значение

Опасные химические вещества могут наносить вред людям, материальным объектам и окружающей среде. К опасным относятся многие общепромышленные, коммерческие, фармацевтические, сельскохозяйственные и бытовые химические вещества. Часто опасные



химические вещества также попадают под категорию «опасные товары». Ненадлежащее обращение с ними может привести к возгораниям, взрывам, коррозии и аварийно-опасным реакциям. Несмотря на то, что применение опасных химических веществ при ведении горных работ часто является необходимостью, и учитывая, что при работе с такими веществами компании должны придерживаться предписаний надлежащей практики управления, описанной в **Положении 7.3 «Опасные и вредные производственные факторы»**, существует ряд опасных химических веществ, которые в определенных случаях подлежат запрету на использование, производство или торговлю или использование которых строго ограничено по экологическим или медицинским причинам в соответствии с международными конвенциями и соглашениями. При обращении с такими веществами компании должны следовать собственным руководящим документам и предписаниям, применимым к их условиям в соответствии с международными договорами и обязательствами в стране присутствия, если страна присутствия является стороной такого договора.

Компании ведут учет таких веществ и составляют перечень соответствующих международных конвенций, а также условий данных договоров и конвенций в отношении использования и производства таких веществ и торговли ими. Даже при условии, что страна, на территории которой компания ведет свою деятельность, не является участником международной конвенции, запрещающей использование опасных материалов, компании должны придерживаться соответствующих применимых требований и руководящих документов.

В компании должна, по меньшей мере, существовать документально оформленная политика и процедура, запрещающая производство и использование химических и опасных веществ, подпадающих под международные запреты, и торговлю ими.

К таким опасным химическим веществам относятся вещества, описанные в Базельской конвенции<sup>224</sup>, Роттердамской конвенции<sup>225</sup>, Стокгольмской конвенции<sup>226</sup> и Конвенции МОТ 1990 года о химических веществах (№ 170)<sup>227</sup>.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания документально оформила и внедрила политику, запрещающую производство и использование подпадающих под международные запреты химических и опасных веществ, а также торговлю ими.

### В основном соответствует:

Компания документально оформила политику, запрещающую производство и использование подпадающих под международные запреты химических и опасных веществ, а также торговлю ими, однако была начата реализация не всех разделов политики, в отличие от ожиданий компании.

### Частично соответствует:

Компания разрабатывает политику, запрещающую производство и использование подпадающих под международные запреты химических и опасных веществ, а также торговлю ими.

224. Программа ООН по окружающей среде, *Базельская конвенция*. Дата доступа к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <<http://www.basel.int/>>.

225. Программа ООН по окружающей среде, *Роттердамская конвенция*. Дата доступа к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <<http://www.pic.int/>>.

226. Программа ООН по окружающей среде, *Стокгольмская конвенция*. Дата доступа к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <<http://www.pops.int/>>.

227. МОТ, *Конвенция МОТ № 170 О химических веществах и Рекомендации МОТ о химических веществах № 177*, 2020 г. Дата доступа к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_731982.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_731982.pdf)>.



### Не соответствует:

В компании нет документально оформленной политики, запрещающей производство и использование подпадающих под международные запреты химических и опасных веществ, а также торговлю ими.

---

> **Положение 10.6** Компании находят альтернативы использованию в производственных процессах опасных веществ там, где это технически и экономически целесообразно, и используют наименее экологически вредные вещества из всех доступных.

---

### **Значение**

При проведении оценок, описанных в Положении 10.1 «Оценка выбросов и отходов» и Положении 10.6 «Управление выбросами и отходами», компании выявляют опасные вещества и химические вещества, используемые на предприятиях, и оценивают профиль риска каждого из них. Прежде чем начать использование определенных материалов, компании должны изучить и проработать варианты замены таких опасных химических веществ альтернативным решением, представляющим меньший риск нанесения вреда людям и окружающей среде. Такое альтернативное решение должно надлежащим образом выполнять технологическую функцию заменяемого вещества при стоимости, приемлемой для данной операции.

Процесс проработки вариантов для нахождения альтернативных решений в отношении опасного вещества компании оформляют документально. Компании не должны включать «ложные» альтернативные решения в анализ вариантов просто для того, чтобы оправдать выбор, предпочтительный для его автора или регулирующего органа. Для оценки альтернативных решений должны использоваться прозрачные методики.

### **Определение уровня соответствия**

#### Соответствует:

Компания провела и документально оформила изучение возможных альтернативных решений в отношении опасных веществ, используемых на производстве, и применяет продукты, которые, как было показано, наносят наименьший вред окружающей среде из всех доступных и технически и экономически целесообразных вариантов.

#### В основном соответствует:

Компания провела и документально оформила изучение возможных альтернативных решений в отношении опасных веществ, используемых на производстве, однако еще не применяет продукты, которые, как было показано, наносят наименьший вред окружающей среде из всех доступных и технически и экономически целесообразных вариантов.

#### Частично соответствует:

Компания проводит и документально оформляет изучение возможных альтернативных решений в отношении опасных веществ, используемых на производстве, однако данная работа еще не завершена.

#### Не соответствует:

Компания не провела и документально не оформила изучение возможных альтернативных решений в отношении опасных веществ, используемых на производстве.



### Значение

Иерархический подход к управлению отходами можно кратко описать как набор вариантов применяемых мероприятий — от наиболее до наименее предпочтительных — для защиты окружающей среды и здоровья людей от воздействий, связанных с образованием, хранением, обращением, обработкой, транспортировкой и утилизацией отходов.

Такой подход направлен на максимально эффективное использование сырьевых материалов и технологических операций с тем, чтобы количество образуемых отходов было минимальным. Сюда относятся принципы повторного использования, переработки, рекуперации и утилизации. Они применяются в порядке от наиболее предпочтительного до наименее предпочтительного:

1. недопущение образования отходов, в том числе мероприятия по предотвращению образования отходов или уменьшению их объемов;
2. рекуперация ресурсов, в том числе повторное использование, переработка, повторная переработка и рекуперация энергии, в соответствии с наиболее эффективным вариантом использования вновь полученных ресурсов;
3. утилизация, в том числе управление всеми вариантами утилизации на основе принципов наибольшей экологической ответственности.<sup>228</sup>

Компании должны интегрировать иерархический подход к управлению отходами в собственные системы управления, в том числе в соответствующие политики, планы и процедуры, применяемые как к новым, так и к действующим объектам. Данное положение распространяется на все виды отходов, образующихся на предприятиях компании, в том числе на отходы добычи полезных ископаемых и прочие отходы, такие как отходы, образующиеся в результате использования ресурсов, обеспечивающих ведение горных работ.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания документально оформила свои обязательства и процедуры по соблюдению иерархического подхода к управлению отходами для управления как отходами добычи полезных ископаемых, так и прочими отходами на своих предприятиях.

#### В основном соответствует:

Компания документально оформила свои обязательства и процедуры по соблюдению иерархического подхода к управлению отходами, однако учитываются не все возможные источники образования отходов добычи полезных ископаемых и прочих отходов.

#### Частично соответствует:

Компания документально оформляет свои обязательства и процедуры по соблюдению иерархического подхода к управлению отходами, однако данная работа еще не завершена.

#### Не соответствует:

В компании нет документально оформленных обязательств или процедур по соблюдению иерархического подхода к управлению отходами.

228. Управление по защите окружающей среды NSW (Environmental Protection Authority), ЕС, Рамочная директива по управлению отходами (Waste Framework Directive). Дата обращения к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <[https://ec.europa.eu/environment/waste/framework/framework\\_directive.htm](https://ec.europa.eu/environment/waste/framework/framework_directive.htm)>.



---

> **Положение 10.8** Компании выявляют и удаляют ранее накопленные загрязняющие вещества, связанные с их деятельностью, определяют, несут ли они ответственность за меры по снижению уровня загрязнения, и предпринимают действия для выполнения своих обязательств, включая рекультивацию, в соответствии с применимым законодательством и передовой отраслевой практикой.

---

### Значение

Не все горнодобывающие предприятия создаются «с нуля», многие из них ведут свою деятельность годами или даже десятилетиями. У предприятий могут меняться владельцы или привлекаются дополнительные акционеры, поскольку для расширения производства необходимы капиталовложения. Кроме того, возможно образование новых компаний или совместных предприятий, которые будут работать на разных этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия. В некоторых случаях подобные изменения предполагают выполнение обязательств, связанных с очисткой загрязненных территорий или обработкой отходов, управлением выработками или оборудованием, выделяющими *загрязняющие вещества* в окружающую среду.

Правила, касающиеся принятия на себя или закрепления за собой экологических обязательств по активу или продаже доли в активе, различаются от государства к государству. Зачастую принцип «платит виновник загрязнения» закреплен в законодательстве, и любые исторически накопленные экологические обязательства, связанные с активом до его приобретения, обычно остаются за продавцом. Однако в некоторых странах покупатель берет на себя такие обязательства. В других случаях обязательства варьируются в зависимости от типа актива. В большинстве случаев покупатель может на договорной основе принять на себя обязательства продавца, связанные с активом до его приобретения.

Компании должны понимать, за какие исторически накопленные экологические обязательства они несут ответственность при наличии таковых в момент приобретения активов или при принятии на себя ответственности по управлению деятельностью угледобывающего предприятия. Компании должны вести реестр применимых требований законодательства и нормативных актов и демонстрировать соблюдение таковых в тех случаях, когда исторически накопленное загрязнение перешло в сферу ответственности компании. Если такие обязательства связаны с закрытием угледобывающего предприятия и рекультивацией нарушенных земель, компании применяют методы, описанные в Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация».

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания провела оценку по выявлению исторически накопленных загрязняющих веществ, связанных с ее деятельностью, за которые она может нести юридическую ответственность, и при наличии такой ответственности проводит восстановление территории в соответствии с требованиями применимого законодательства и передовой отраслевой практики.

#### В основном соответствует:

Компания провела оценку по выявлению исторически накопленных загрязняющих веществ, связанных с ее деятельностью, за которые она может нести юридическую ответственность, однако при наличии такой ответственности компания не начала работы по восстановлению территории в соответствии с требованиями применимого законодательства и передовой отраслевой практики.

#### Частично соответствует:

Компания проводит оценку по выявлению исторически накопленных загрязняющих веществ, связанных с ее деятельностью, за которые она может нести юридическую ответственность, однако данная работа еще не завершена.





### Не соответствует:

Компания не провела оценку по выявлению исторически накопленных загрязняющих веществ, связанных с ее деятельностью, за которые она может нести юридическую ответственность.

---

> **Положение 10.9** Компании разрабатывают и реализуют план по снижению и управлению шумо-вибрационным и световым воздействием, оказываемым технологическими процессами на соседствующие сообщества.

---

### **Значение**

Выполнение горных работ как открытым, так и подземным способом сопровождается значительным шумовым и (или) вибрационным воздействием от взрывных работ, движения по промплощадке крупногабаритного грузового транспорта с углем и пустой породой, складирования, классификации и дробления угля, а также от автомобильных или железнодорожных перевозок, обеспечивающих возможность ведения горных работ. Добыча полезных ископаемых часто осуществляется круглосуточно и предполагает яркое освещение для обеспечения безопасности работников. Кроме того, въезд на территорию угледобывающих предприятий и выезд из нее также может осуществляться ночью, и зачастую движение транспорта проходит через соседствующие населенные пункты. Освещение видно на большом расстоянии, оно может оказывать существенное влияние на местных жителей. Существует прямая взаимосвязь между шумо-световым загрязнением и здоровьем человека. К медицинским проблемам, связанным с шумо-световым загрязнением, относятся заболевания, вызванные стрессом, повышенное артериальное давление, нарушения речи, потеря слуха и нарушение сна.

Шумовое воздействие часто можно смягчить или частично контролировать с помощью мер по смягчению воздействий, к которым относятся заградительные стены, звукоглушители, последовательное проведение взрывных работ, составление планов и графиков их проведения и соответствующее информирование населения. Тем не менее, эффективное управление воздействиями зачастую бывает затруднено ввиду того, что угледобывающие предприятия занимают, как правило, большие территории, и особенно если предприятие расположено вблизи населенных пунктов. Исследования также показали, что вибрация от взрывных работ, например, иногда ощущается в близлежащих населенных пунктах и даже может вызывать повреждение зданий или находящихся в зданиях объектов, таких как предметы на стенах или полках. Вибрационные воздействия от взрывных работ можно смягчить в том числе путем управления диаметром и массой заряда и сцеплением зарядов в шпуре или посредством управления направлением инициирования взрыва.

В компаниях должен быть документально оформленный план по снижению шумового, вибрационного и светового воздействия от горных работ на близлежащие сообщества, а также по управлению таким воздействием. Компании обязуются реализовывать данный план, включающий в себя по меньшей мере следующие части:

- > тщательную, документально оформленную оценку по выявлению наличия и месторасположения потенциальных или фактических значимых шумовых, вибрационных или световых воздействий на сообщества людей, проживающих за пределами территории предприятия (в такую оценку входит механизм ранжирования рисков, представляемых каждым из выявленных воздействий);
- > при обнаружении потенциальных или фактических воздействий — документально подтвержденные исходные уровни шума и освещенности (светового загрязнения) окружающей среды, замер которых проводился со значимых позиций;
- > обязательство по соблюдению требований национального законодательства в отношении уровня шума, вибрации и освещения на производстве, а также применения передовой международной практики по смягчению оказываемых воздействий (исполнение данного обязательства требует наличия реестра соответствующих законодательных норм и отраслевых стандартов);



- › график проведения мониторинга и проверок выявленных районов потенциального или фактического воздействия и лиц, ответственных за данную работу (такие проверки проводятся не реже одного раза в месяц);
- › журнал регистрации всех несоответствий и инцидентов, выявленных в ходе осмотров, и корректирующих мероприятий, предпринятых в отношении них.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

В компании есть документально оформленный и реализуемый план по снижению шумового, вибрационного и светового воздействия от горных работ на близлежащие сообщества, а также по управлению таким воздействием.

### В основном соответствует:

В компании есть документально оформленный и реализуемый план по снижению шумового, вибрационного и светового воздействия от горных работ на близлежащие сообщества, а также по управлению таким воздействием, однако была начата реализация не всех аспектов плана, несмотря на соответствующие предписания самого плана.

### Частично соответствует:

Компания:

- › разработала план, однако он не охватывает все возможные источники шумового, вибрационного и светового воздействия;
- › документально оформляет план по снижению шумового, вибрационного и светового воздействия от горных работ на близлежащие сообщества, а также по управлению таким воздействием, однако данная работа еще не завершена.

### Не соответствует:

В компании нет документально оформленного и реализуемого плана по снижению шумового, вибрационного и светового воздействия от горных работ на близлежащие сообщества, а также по управлению таким воздействием.

- 
- › **Положение 10.10** Компании реализуют план по недопущению разливов, утечек и возможного загрязнения воздуха и (или) почвы. Такой план:
    - a) описывает все применимые конструкции, оборудование и рабочие системы;
    - b) предписывает проведение регулярных проверок и испытаний используемых конструкций, оборудования и рабочих систем;
    - c) включает требования по документальному оформлению и принятию мер по предупреждению и устранению неисправностей для обеспечения работоспособности конструкций, оборудования и рабочих систем;
    - d) предусматривает ведение учета инцидентов и применяемых мер по предупреждению и устранению неисправностей.
- 

## Значение

Разливы и утечки представляют собой случайные выбросы вещества, которое может оказать негативное влияние на качество воздуха и почвы. В компании должен быть конкретный документально оформленный план по предотвращению разливов и утечек на объектах угледобывающих предприятий и в результате их деятельности с целью недопущения загрязнения воздуха и почвы. Данное положение применяется в совокупности с требованиями **Положение 9.5 «Управление водными ресурсами»** о предотвращении разливов и утечек, которые могут привести к загрязнению воды в водосборном бассейне.



Разливы происходят в результате случайных выбросов химических веществ, отходов горнодобывающих предприятий, обогатительных фабрик или сбросов технологических вод; утечками считаются незапланированные сбросы очищенных или неочищенных жидких отходов, сточных или ливневых вод или неуправляемый выброс загрязняющих веществ из добываемых материалов и с открытых поверхностей, а также шахтные отходы, включая кислые стоки.

Устранение загрязнения, вызванного ведением горных работ, может быть чрезвычайно дорогостоящим, поэтому приоритетом для угледобывающих предприятий должна быть разработка систем предотвращения загрязнения почвы и воздуха. Компании разрабатывают свои планы на основе подходов по управлению источниками загрязнения с целью минимизации загрязнения.

План должен включать в себя по меньшей мере следующие части:

- a) полный документально оформленный перечень объектов, оборудования и операционных систем компаний, которые могут привести к загрязнению воздуха и почвы (в такой перечень также включается механизм ранжирования рисков загрязнения от каждой учетной единицы перечня);
- b) график ведения мониторинга и проверок состояния учетных единиц перечня и лиц, ответственных за данную работу (такие проверки проводятся не реже одного раза в месяц);
- c) целью проведения данных проверок является недопущение и выявление разливов и утечек; по полученным результатам составляется и документально оформляется отчет о состоянии и функционировании объектов и, при необходимости, план корректирующих мероприятий для приведения всех объектов перечня в рабочее состояние; к корректирующим мероприятиям относятся:
  - I. оценка степени серьезности выявленной проблемы и срочности принятия мер по устранению нарушений;
  - II. четко очерченный круг обязанностей по исполнению мероприятий;
  - III. график и конкретные сроки выполнения мероприятий;
  - IV. смета расходов, необходимых для выполнения мероприятия;
- d) журнал регистрации всех проблем и инцидентов, выявленных в ходе осмотров, и корректирующих мероприятий, предпринятых в отношении них.

Компании должны проводить регулярное обучение ответственных работников и подрядчиков по предотвращению и снижению таких рисков.

Компании также должны при проведении консультаций с ключевыми заинтересованными сторонами, в том числе с регулирующими органами, разработать план внешнего информирования и составления отчетности о разливах с определением соответствующих заинтересованных сторон. Компании не реже одного раза в год публикуют в открытом доступе обновленную информацию о произошедших крупных разливах, оценке их воздействия и предпринятых мерах по смягчению последствий.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания документально оформила и реализовала план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения воздуха и почвы.

### В основном соответствует:

Компания документально оформила план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения воздуха и почвы; есть свидетельства того, что ведется реализация плана, однако была начата реализация не всех разделов плана, несмотря на соответствующие предписания самого плана.



### Частично соответствует:

Компания:

- > разработала такой план, однако он не охватывает все возможные источники разливов и утечек;
- > реализует план по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения воздуха и почвы, но данный процесс еще не завершен.

### Не соответствует:

В компании нет плана по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения воздуха и почвы.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям по управлению выбросами и отходами определяется посредством наблюдения, анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании, а также с другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
10.2		✓	✓			✓
10.3	✓	✓	✓	✓	✓	
10.4	✓	✓	✓	✓		✓
10.5		✓	✓			
10.6		✓	✓			
10.7	✓	✓	✓			
10.8		✓	✓			
10.9	✓	✓	✓			
10.10	✓	✓	✓		✓	

### Виды и примеры доказательств

- > Политики, подтверждающие приверженность компании принципам соблюдения законов и нормативных актов и внедрения передовой практики в области планирования, проектирования, эксплуатации хранилищ для отходов и вмещающих сооружений и обращения с химическими веществами и опасными отходами;
- > реестр правовых обязательств и ссылки на передовые отраслевые практики в отношении управления выбросами и отходами;



- › документально оформленный всеобъемлющий план и подробный порядок управления выбросами и отходами, включающий стратегию закрытия угледобывающего предприятия и процедуры после его закрытия;
- › протоколы ведения мониторинга выбросов в атмосферу;
- › перечень объектов, операционных систем и видов деятельности предприятия, которые могут стать причиной выбросов пыли, а также степень серьезности воздействий таких выбросов на работников предприятия и местные сообщества;
- › прописанное в политиках и процедурах компании обязательство придерживаться иерархического подхода к управлению отходами;
- › документально оформленный план по предотвращению разливов и утечек, способных оказать воздействие на качество воздуха и почвы.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › примеры сбора информации, касающейся управления выбросами и отходами, а также назвать лиц, ответственных за сбор такой информации;
- › примеры ключевых показателей, на основе которых ведется мониторинг выбросов и отходов на угледобывающем предприятии;
- › зоны и конструкции на предприятии, где происходит или может происходить образование пыли, и выполняемые работы, при которых происходит или может происходить образование пыли, а также меры по управлению такими выбросами;
- › нормативные требования страны, на территории которой осуществляется деятельность, в отношении управления шумо-вибрационным и световым воздействием, отходами и выбросами;
- › процесс обеспечения доступа местных потребителей к источникам воды после закрытия угледобывающего предприятия и положения о контроле качества воды и очистке кислых стоков;
- › порядок проведения консультаций с работниками, организованными группами работников, местными органами власти и другими внешними заинтересованными сторонами по вопросам, касающимся выбросов и отходов.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- › общее понимание политики компании в отношении управления выбросами и отходами;
- › персонал, ответственный за проведение мониторинга воздействия выбросов в атмосферу и отходов, — полную осведомленность о порядке проведения мониторинга, о показателях, внешних и внутренних требованиях к ведению отчетности;
- › сотрудники отделов внешних связей и взаимодействия с сообществами — хорошую осведомленность о том, какие внешние заинтересованные стороны в наибольшей степени испытывают на себе фактическое или потенциальное влияние в результате осуществления управления пылеобразованием, шумовым, вибрационным и световым воздействием, выбросами в атмосферу и отходами.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- › частоту, содержание и характер консультаций с работниками компании в рамках планирования и проектирования дамб, хвостохранилищ или вмещающих сооружений;
- › представители государственных органов и муниципалитетов — факт ведения компанией своей деятельности в соответствии с национальным и местным законодательством в аспекте управления выбросами в атмосферу и отходами;
- › вероятность присутствия долгосрочного остаточного воздействия в результате закрытия угледобывающего предприятия, оказываемого, например, из-за накопленных отходов или вмещающих сооружений.



### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > точки ведения мониторинга, процесс сбора и регистрации данных мониторинга и отчетности о мониторинге;
- > меры, принятые для предотвращения разливов и утечек, а также избежания загрязнения почвы;
- > наличие зон особого риска формирования кислых стоков и предпринимаемые меры по управлению такими рисками после закрытия предприятия;
- > осуществляется ли (неконтролируемый) сброс из отстойников, хвостохранилищ или вмещающих сооружений;
- > носят ли работники и подрядчики на объекте соответствующие СИЗ для предотвращения шумового и вибрационного воздействия на здоровье;
- > существуют ли эффективные меры по пылеподавлению, такие как постоянное распыление воды на конструкции и подъездные дороги, на которых происходит образование пыли.





# Управление отходами (Положения 10.11–10.13)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Освещение в СМИ информации о случаях разрушения плотин хвостохранилищ и неблагоприятном воздействии таких явлений на окружающую среду и людей повысила осведомленность о рисках, связанных с хвостохранилищами, плотинами и вмещающими сооружениями, а также о необходимости их надлежащего проектирования, обслуживания и закрытия угледобывающими предприятиями. Компании должны придерживаться предписаний лучших международных стандартов в части надлежащего проведения оценки геотехнических рисков и воздействий на окружающую среду, здоровье и безопасность людей, а также управления данными рисками на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия и после его закрытия.

Утилизация хвостов и управление ими часто находятся в центре ожесточенных споров об экономической целесообразности ведения добычи полезных ископаемых. Природоохранные организации, в частности, Международный союз охраны природы (МСОП), в течение многих лет оспаривали практику сброса хвостов в океаны, а также в реки и стоячие воды, такие как озера, и призывали государства запретить данную практику. Неблагоприятное воздействие на окружающую среду в результате сброса отходов в моря, реки и озера может приобретать огромные масштабы. Примерами этого может служить загрязнение воды и воздуха тяжелыми металлами, распространение загрязняющих веществ подводными течениями, разрушение морской и прибрежной среды обитания и сокращение биоразнообразия, изменение береговой линии, изменение русла рек, заиление озер, заливов и портов, а также утрата объектов природного и культурного наследия.

При разработке стратегий и планов управления хвостохранилищами ассоциация Bettercoal рекомендует компаниям учитывать требования Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами, опубликованного ICMM совместно с Программой ООН по окружающей среде и ассоциаций «Принципы ответственного инвестирования».<sup>229</sup>

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 10.11** Компании обеспечивают планирование, проектирование и эксплуатацию существующих и проектируемых хвостохранилищ, плотин и вмещающих сооружений в соответствии с международными стандартами таким образом, чтобы проводить оценку и управление геотехническими рисками и воздействием на окружающую среду, здоровье и безопасность людей на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия и после его закрытия путем:
- обеспечения прочности конструкций;
  - принятия мер по предотвращению внезапных и полных отказов оборудования;
  - обеспечения контролируемого сброса и защиты окружающей среды и местных сообществ;
  - принятия соответствующих мер по смягчению или устранению последствий воздействий при выявлении таковых.

229. Инициатива Global Tailings Review, *Глобальный отраслевой стандарт по управлению хвостохранилищами*, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <[https://globaltailingsreview.org/wp-content/uploads/2020/08/global-industry-standard\\_EN.pdf](https://globaltailingsreview.org/wp-content/uploads/2020/08/global-industry-standard_EN.pdf)>.

## Значение

В августе 2020 г. организация ICMM, Программа ООН по окружающей среде и ассоциация «Принципы ответственного инвестирования» опубликовали Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами (Глобальный стандарт).<sup>230</sup> Компании должны выстраивать свою деятельность в соответствии с положениями Глобального стандарта, так как данный документ считается ведущим отраслевым стандартом. Предприятия, на территории которых располагаются хвостохранилища или вмещающие сооружения, должны внести коррективы в программу управления ими в соответствии с положениями Глобального стандарта. Данное положение также относится к случаям значительного расширения существующего горнодобывающего предприятия за счет получения компанией прав на разработку новых месторождений на данной территории.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания осуществляет планирование, проектирование и эксплуатацию существующих и проектируемых хвостохранилищ, плотин и вмещающих сооружений в соответствии с требованиями Глобального стандарта.

### В основном соответствует:

Компания осуществляет планирование, проектирование и эксплуатацию существующих и проектируемых хвостохранилищ, плотин и вмещающих сооружений в соответствии с требованиями Глобального стандарта, однако по некоторым аспектам наблюдаются расхождения или данный стандарт внедрен не в полном объеме.

### Частично соответствует:

Компания приводит процессы планирования, проектирования и эксплуатации существующих и проектируемых хвостохранилищ, плотин и вмещающих сооружений в соответствии с требованиями Глобального стандарта, однако данная работа еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания осуществляет планирование, проектирование и эксплуатацию существующих и проектируемых хвостохранилищ, плотин и вмещающих сооружений без учета требований Глобального стандарта.

---

> **Положение 10.12** Компании разрабатывают план аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах после консультаций с заинтересованными сторонами.

---

## Значение

На своих горнодобывающих предприятиях компании должны следовать предписаниям Принципа 13 Глобального стандарта «*Реагирование на чрезвычайные ситуации и долгосрочное восстановление*».<sup>231</sup>

---

230. Там же.

231. Там же.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания привела свои планы аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах в соответствие с предписаниями Принципа 13 Глобального стандарта.

### В основном соответствует:

Компания привела свои планы аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах в соответствие с предписаниями Принципа 13 Глобального стандарта, однако некоторые аспекты плана не соответствуют требованиям данного Принципа или не реализуются в полном объеме.

### Частично соответствует:

Компания приводит свои планы аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах в соответствие с предписаниями Принципа 13 Глобального стандарта, однако данная работа еще не завершена.

### Не соответствует:

Компания не привела свои планы аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах в соответствие с предписаниями Принципа 13 Глобального стандарта.

---

> **Положение 10.13** Компании проводят политику, запрещающую сброс отходов производства, хвостов и пустой породы в реки, озера и иные водные среды.

---

## Значение

Сбросом отходов в реки называется практика захоронения отходов и хвостов в активных реках и их дальнейшее распространение. Случаи сброса отходов в реки наблюдаются редко. В настоящее время известно, что такая практика применяется только на трех объектах в Индонезии и Папуа-Новой Гвинее, где обильные осадки, гористая местность и сейсмическая активность исключают другие варианты хранения или захоронения отходов.

Сбросом отходов в море называется практика захоронения отходов, чаще всего очищенных хвостов, в море через подводный трубопровод. Такой тип захоронения, как правило, допускается только в том случае, если доподлинно известно, что захоронение на суше является невозможным ввиду, например, высоких рисков образования кислых стоков или внезапных и полных отказов с катастрофическими последствиями, или если окружающая территория характеризуется высокой экономической или культурной ценностью или ценностью биоразнообразия.

Сбросом отходов в озера называется практика захоронения отходов или хвостов в озерах, как естественных, так и искусственных, которые были специально созданы как места отдыха местных жителей. Данное положение не распространяется на подводные хранилища, которые представляют собой специально построенные сооружения, предназначенные для бессрочного хранения хвостов под слоем воды. Такая практика, как известно, является хорошим способом предотвращения образования кислых стоков, тем не менее, она применима только в странах, где количество осадков превышает темпы испарения.

Компании должны внедрять политику и проводить процедуры, позволяющие предотвратить сброс отходов производства, хвостов и пустой породы в реки, моря и озера, даже в тех случаях, когда такая практика уже применяется на действующем предприятии. Данное положение также относится к случаям значительного расширения существующего горнодобывающего предприятия за счет получения компанией прав на разработку новых месторождений на данной территории.



## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

В компании есть действующая политика по предотвращению сброса отходов производства, хвостов и пустой породы в реки, моря и озера.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания ведет работу по созданию политики по предотвращению сброса отходов производства, хвостов и пустой породы в реки, моря и озера, однако такая работа еще не завершена.

### Не соответствует:

В компании нет политики по предотвращению сброса отходов производства, хвостов и пустой породы в реки, моря и озера и (или) компания ведет сброс вышеупомянутых отходов в реки, моря и озера.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям по управлению хвостохранилищами определяется посредством наблюдения, анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании, а также с другими внешними заинтересованными сторонами.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
10.11	✓	✓	✓			✓
10.12	✓	✓	✓			
10.13		✓	✓			

### Виды и примеры доказательств

- > Политики, в которых закреплена приверженность компаний принципу соблюдения нормативно-правовой базы и внедрения передовых практик при планировании, проектировании и эксплуатации хвостохранилищ;
- > подробные планы хвостохранилищ или плотин с указанием вариантов эксплуатации и альтернативных конструкций, возможностей предотвращения катастрофических событий и подтверждения соответствия конструкций и моделей управления ведущим отраслевым стандартам;
- > протоколы ведения мониторинга выбросов в атмосферу при управлении хвостохранилищами;
- > перечень структурных конструкций хвостохранилища и производственных процессов, которые могут оказывать влияние на работников и сообщества;



- > документально оформленный план по предотвращению разливов и утечек из хвостохранилищ, в результате которых может быть оказано воздействие на качество воздуха и почвы;
- > подробный план аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах и доказательства того факта, что данный план был разработан после проведения консультаций с заинтересованными сторонами и работниками.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > примеры ключевых показателей, на основе которых ведется мониторинг рисков, связанных с хвостохранилищами;
- > опасения местных заинтересованных сторон в связи с управлением отходами;
- > нормативные требования страны, на территории которой осуществляется деятельность, в отношении управления шумо-вибрационным и световым воздействием, отходами и выбросами;
- > знание передовых отраслевых практик по управлению хвостохранилищами, в частности, Глобального отраслевого стандарта управления хвостохранилищами;
- > порядок проведения консультаций с работниками, организованными группами работников, местными органами власти и другими внешними заинтересованными сторонами по вопросам и опасениям, касающимся управления хвостохранилищами.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > персонал, ответственный за проведение мониторинга, — полную осведомленность о порядке проведения мониторинга, показателях, внешних и внутренних требованиях к ведению отчетности, касающейся управления хвостохранилищами;
- > сотрудники отделов внешних связей и взаимодействия с сообществами — хорошую осведомленность о том, какие внешние заинтересованные стороны в наибольшей степени испытывают на себе результаты фактических или потенциальных воздействий, оказываемых хвостохранилищами предприятий.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > частоту, содержание и характер консультаций с работниками компании в рамках планирования и проектирования дамб, хвостохранилищ или вмещающих сооружений;
- > степень осведомленности о плане аварийного реагирования в случае чрезвычайных ситуаций на хвостохранилищах, факт участия в учениях и степень обученности реагированию в случае внезапного и полного отказа с катастрофическими последствиями;
- > представители государственных органов и муниципалитетов — факт ведения компанией своей деятельности в соответствии с национальным и местным законодательством в аспекте управления хвостохранилищами;
- > вероятность присутствия долгосрочного остаточного воздействия в результате закрытия угледобывающего предприятия, оказываемого, например, капитальными конструкциями хвостохранилищ или вмещающих сооружений.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > точки ведения мониторинга управления хвостохранилищами, процесс сбора и регистрации данных о таком мониторинге и соответствующая отчетность;
- > меры, принятые для предотвращения разливов и утечек, а также избегания загрязнения почвы;
- > осуществляется ли (неконтролируемый) сброс из отстойников, хвостохранилищ или иных вмещающих сооружений.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке систем по управлению воздействиями от выбросов в атмосферу и отходов компании должны руководствоваться требованиями <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> и обязательствами в сфере управления.  <b>2.3–2.7:</b> При проведении оценки рисков и воздействий от выбросов в атмосферу и отходов компании должны следовать предписаниям <u>Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия».</u>
<b>4. Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация</b>	<b>4.6:</b> При проведении оценки применимости своих систем по управлению водными ресурсами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия компании должны руководствоваться требованиями <u>Положение 4.6 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»</u> , а также учитывать необходимость обеспечения непрерывного доступа к водным ресурсам и очистки вод в долгосрочной перспективе.
<b>9. Управление водными ресурсами</b>	<b>9.5:</b> Компании при разработке плана по недопущению разливов и утечек, а также возможного загрязнения должны следовать предписаниям <u>Положение 9.5 «Управление водными ресурсами»</u> в отношении разливов и утечек и воздействия на водные ресурсы.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Инициатива по ответственному управлению производством и использованием алюминия (Aluminium Stewardship Initiative), Стандарт деятельности, 2-я Редакция, декабрь 2017 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном стандарте определяются 59 принципов и критериев в сфере управления, охраны окружающей среды и социальной ответственности, направленных на решение проблем устойчивого развития в цепочке начисления стоимости алюминия.
- > Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, IRMA-STD-001, 06.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). В Стандарте IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых приводятся передовые практики ответственного ведения добычи полезных ископаемых в промышленном масштабе. В нем содержится список ожиданий, на которые опираются независимые аудиторы при оценке того, насколько ответственно компании ведут деятельность.
- > Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), Кодекс ответственной практики, Руководство (доступ [по ссылке](#)). В данном Руководстве предлагается общая информация и рекомендации по внедрению Кодекса ответственной практики RJC.
- > ICMM, Программа ООН по окружающей среде и ассоциация «Принципы ответственного инвестирования», Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами (доступ [по ссылке](#)). Данный стандарт служит основой для осуществления безопасного управления хвостохранилищами, предоставляя предприятиям возможность выбора наилучшего способа достижения данной цели.



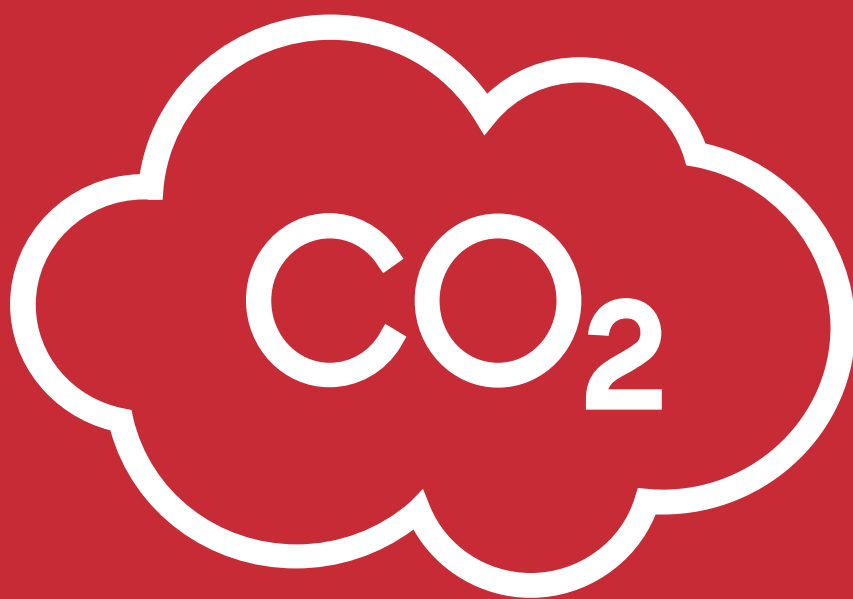


# 11

---

## ВЫБРОСЫ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ (ПГ)

Компании внедряют системы, позволяющие измерить, предотвратить и свести к минимуму выбросы парниковых газов на всех этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия.



## Введение

Парниковый газ (ПГ) — это газ, который способствует образованию парникового эффекта путем поглощения инфракрасного излучения.<sup>232</sup>

К основным парниковым газам относятся:

- > углекислый газ (CO<sub>2</sub>);
- > метан (CH<sub>4</sub>);
- > закись азота (N<sub>2</sub>O);
- > гидрофторуглероды (ГФУ);
- > перфторуглероды (ПФУ);
- > гексафторид серы (SF<sub>6</sub>);
- > трифторид азота (NF<sub>3</sub>).

Выбросы парниковых газов являются одним из основных факторов, способствующих изменению климата, что на сегодняшний день считается одним из серьезнейших, а возможно, и самым серьезным риском для мировой экономики. Согласно Глобальному отчету о рисках Всемирного экономического форума (World Economic Forum Global Risk Report<sup>233</sup>), неспособность принять меры по смягчению последствий изменения климата и адаптации к ним является главным долгосрочным риском по степени серьезности воздействия. Исследования показали, что последствия изменения климата проявляются быстрее и активнее, чем ожидалось. Повышается интенсивность и частота стихийных бедствий. Кроме того, наблюдается тенденция к повышению температуры воздуха во всем мире как минимум на 3° С к концу столетия, что вдвое превышает тот уровень, который, как предупреждали климатологи, является пределом, позволяющим избежать самых серьезных экономических, социальных и экологических последствий, таких как социальная и геополитическая напряженность, сокращение биоразнообразия, миграция, вызванная климатическими изменениями и, в крайних случаях, гибель людей.

Воздействия, вызванные изменением климата, особенно актуальны для горнодобывающей промышленности. Представляемые климатическими условиями риски, такие как обильные осадки, засуха и высокая температура воздуха, поскольку они становятся все более частыми и интенсивными, вероятно, приведут к дополнительным физическим трудностям для горнодобывающих предприятий во всем мире. К таким трудностям относятся: недостаток водных ресурсов, подтопления, повреждение перерабатывающей или транспортной инфраструктуры, расположенной

232. Глобальная инициатива по отчетности GRI, Словарь терминов стандартов GRI 2020, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-standards-glossary/>>.

233. Всемирный экономический форум (ВЭФ), Глобальный отчет о рисках 2020, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 3.01.2020 г., <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Risk\\_Report\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf)>.



вблизи береговой линии и, как следствие, сбои в работе предприятий и нарушение цепочки поставок.

Ввиду обширного глобального воздействия, оказываемого изменением климата, в *Рамочной конвенции ООН об изменении климата* и последующем *Киотском протоколе ООН* содержатся требования по управлению выбросами парниковых газов. В соответствии с *Парижским соглашением 2015 года* 195 стран обязались ограничить глобальное потепление на уровне ниже 2,0° С, а в идеале — не выше 1,5° С от доиндустриального уровня. Данная цель, если она будет достигнута, будет выражена как декарбонизация промышленности, что повлияет на структуру спроса на сырьевые ресурсы среди потребителей полезных ископаемых, а также на их цену.

Поскольку оценка портфеля горнодобывающих предприятий является ключевым фактором для потенциальной декарбонизации остальных секторов экономики, сама горнодобывающая промышленность находится под повышенным давлением со стороны правительств, инвесторов, заказчиков и широкой общественности относительно сокращения объемов выбросов. Несмотря на то, что спрос на уголь все еще растет, инвестирование капитала в угледобывающие предприятия становится все более затруднительным, общественное мнение становится более жестким, и некоторые банки в определенных регионах выводят свои активы из данной отрасли.

На момент написания настоящего Руководства доля мировых выбросов ПГ от горнодобывающей промышленности составляет от 4 % до 7 % с учетом прямых (возникающих в результате горных работ) (Score 1) и опосредованных (возникающих в результате потребления энергии) (Score 2) выбросов CO<sup>2</sup> (составляющих 1 %) и неорганизованных выбросов метана при добыче угля (оцениваемых как 3–6 %). Значительная доля выбросов парниковых газов (28 %) считается косвенными выбросами (Score 3), к которым относится сжигание угля компаниями, расположенными ниже по технологической цепочке.<sup>234</sup>

Ожидания Bettercoal в части выбросов ПГ отражены в следующих Положениях:

- > [Оценка выбросов парниковых газов \(Положение 11.1\)](#)
- > [Управление выбросами парниковых газов \(Положение 11.2\)](#)

234. McKinsey & Company, статья «*Climate Risks and Decarbonisation: What Every Mining CEO Needs to Know*», 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 3. 01.2020 г., <<https://www.mckinsey.com/business-functions/sustainability/our-insights/climate-risk-and-decarbonization-what-every-mining-ceo-needs-to-know>>.



# Оценка выбросов парниковых газов (Положение 11.1)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Оценка выбросов парниковых газов является важным шагом не только для обеспечения ответственного управления окружающей средой, но и для выявления возможностей экономии затрат и энергии, а также для обеспечения соблюдения нормативных требований.

Выбросы парниковых газов тесно связаны с энергопотреблением. По этой причине проведение оценки выбросов парниковых газов часто дает компании возможность оценить эффективность своей деятельности и получить не только выгоды с точки зрения защиты окружающей среды, но и экономический эффект.

Различные национальные и международные нормы и системы стимулирования, такие как продажа квот на выбросы, нацелены на управление объемами выбросов ПГ и поощрение их сокращения. В таких случаях компании должны знать о своих юридических обязательствах. Помимо соблюдения правовых норм, компании должны располагать данными об объемах выбросов ПГ в результате ведения горных работ и потребления электроэнергии и принимать меры по минимизации своих выбросов и контролю за ними.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 11.1** Компании проводят и документально оформляют оценку, которая выявляет и количественно измеряет прямые выбросы ПГ (Scope 1) и опосредованные выбросы ПГ при использовании электричества, тепла и пара (Scope 2), связанные с их деятельностью.

### Значение

Различают три категории выбросов ПГ:<sup>235</sup>

> Прямые выбросы ПГ (Scope 1): *выбросы ПГ из источников, которые принадлежат организации или находятся под ее управлением.* Источником ПГ является любая физическая единица или процесс, осуществляющий выброс ПГ в атмосферу. Прямые выбросы ПГ (Scope 1) производятся из следующих источников, принадлежащих компании или находящихся под ее управлением:

- > производство электроэнергии и пара, отопление и охлаждение: такие выбросы возникают в результате сжигания топлива и других процессов горения;
- > механическая или химическая обработка: большая часть таких выбросов возникает в результате производства или обработки химических веществ и материалов, а также при переработке отходов;
- > перемещение материалов, продуктов, отходов, а также работников и пассажиров: такие выбросы возникают в результате сжигания топлива в передвижных источниках выбросов продуктов сгорания, принадлежащих компании или находящихся под ее управлением (к таким источникам относятся грузовой и легковой автотранспорт, поезда, корабли, самолеты и автобусы);

235. GRI, *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 03.01.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-standards-glossary/>>.

- › неорганизованные выбросы, т.е. выбросы, которые не поддаются физическому управлению, но являются результатом преднамеренных или непреднамеренных выбросов парниковых газов. Сюда относятся утечки из соединительных элементов, уплотнений и прокладок в оборудовании, выбросы (например, из угольных шахт) и дренаж метана, выбросы ГФУ от холодильного оборудования и оборудования для кондиционирования воздуха, а также утечки метана (например, при транспортировке газа).
- › Опосредованные выбросы (Scope 2) или энергетические выбросы ПГ: выбросы парниковых газов, возникающие в результате производства покупаемой или получаемой электроэнергии и пара, отопления и охлаждения, потребляемых организацией.
- › Косвенные выбросы (Scope 3) или прочие выбросы ПГ: *косвенные выбросы ПГ, не включенные в объем энергетических выбросов ПГ (Scope 2) и осуществляемые не самой организацией, а также выбросы, образующиеся вне производственного цикла организации (выше и ниже по технологической цепочке).*

Компании должны определять и измерять, по меньшей мере, собственные прямые и опосредованные выбросы ПГ, в том числе неорганизованный выброс метана.

Компании должны применять достоверные и общепризнанные методы выявления выбросов парниковых газов и измерения их объемов. Расчеты объемов выбросов должны производиться на основе данных измерений или, если непосредственное измерение невозможно, по расчетам в соответствии с признанными стандартами учета парниковых газов.

Оценка выбросов ПГ оформляется документально и может проводиться в качестве самостоятельной оценки или как часть более обширного экологического исследования, такого как Оценка воздействия на окружающую среду (см. [Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»](#)). Для проведения оценки выбросов ПГ требуются специальные знания и профессиональные навыки, а также привлечение квалифицированных экспертов для анализа рисков и воздействий, прямо или косвенно связанных с деятельностью горнодобывающего предприятия.

Для достижения целей управления на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия проводится повторная оценка с периодичностью, соответствующей характеру выявленных и оцененных рисков и воздействий.

Компаниям не запрещается вести расчет своих косвенных выбросов (Scope 3). Было установлено, что наибольшую долю выбросов парниковых газов, производимых компаниями, придерживающимися Кодекса Bettercoal, составляют косвенные выбросы (Scope 3), в частности, в результате сжигания угля на предприятиях, расположенных ниже по технологической цепочке. Таким образом, объемы косвенных выбросов (Scope 3) компаний, придерживающихся Кодекса Bettercoal, должны измеряться компаниями, расположенными ниже по технологической цепочке, в рамках их собственных оценок прямых и опосредованных выбросов ПГ (Scope 1 и Scope 2).

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания провела и документально оформила оценку, которая выявляет и количественно измеряет прямые (Scope 1) и опосредованные выбросы ПГ (Scope 2), связанные с ее деятельностью.

### В основном соответствует:

Компания провела оценку своих прямых (Scope 1) и опосредованных выбросов ПГ (Scope 2), однако такая оценка является неполной, так как в ней не учитываются все источники выбросов ПГ.

### Частично соответствует:

Компания проводит оценку своих прямых (Scope 1) и опосредованных выбросов ПГ (Scope 2).



### Не соответствует:

Компания не приступила к проведению оценки своих прямых (Scope 1) и опосредованных выбросов ПГ (Scope 2).

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям об оценке выбросов ПГ определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компании.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
11.1		✓	✓	✓		

### Виды и примеры доказательств

- > оценка рисков и воздействий от выбросов ПГ;
- > данные о расчете прямых и опосредованных выбросов;
- > процедуры определения объемов выбросов ПГ и установления целевых показателей;
- > годовой отчет, корпоративный отчет об устойчивом развитии и (или) отчеты в контролирующие органы, содержащие данные о выбросах ПГ.

### Оценка объектов

#### Собеседования

Руководители и (или) технические специалисты, ответственные за выявление выбросов ПГ и измерение их объемов, в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > методику, применяемую для выявления выбросов ПГ и измерения их объемов;
- > оценку рисков и воздействий в отношении выбросов ПГ;
- > интеграцию учета выбросов углекислого газа в систему ведения деятельности.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечаются:

- > различные мероприятия, предпринятые для измерения объемов выбросов ПГ.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.3–2.7:</b> При проведении оценки по выявлению выбросов ПГ и измерению их объемов компании должны руководствоваться требованиями <u>Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»</u> в аспекте оценки экологических рисков и воздействий.

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

> Институт мировых ресурсов (World Resources Institute (WRI)), Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)), *Корпоративный стандарт по учету выбросов ПГ и соответствующей отчетности инициативы GHG Protocol (GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard) и Стандарт по корпоративной цепочке создания стоимости (Scope 3) инициативы GHG Protocol (GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard)* (данные два стандарта входят в Протокол инициативы *GHG Protocol* (доступ [по ссылке](#))). Протокол создан в целях определения и расчета объемов выбросов парниковых газов и ведения соответствующей отчетности, так как он устанавливает стандарт ведения компаниями и организациями учета выбросов и отчетности, которые должны быть точными, полными, единообразными, актуальными и прозрачными.

> Межправительственная группа экспертов по изменению климата (Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), *Пятый оценочный доклад (Fifth Assessment Report)* (доступ [по ссылке](#)). В данном докладе представлена информация о возможных темпах глобального потепления, которую компании могут использовать для расчета выбросов в эквиваленте CO<sub>2</sub>.



# Управление выбросами парниковых газов (Положение 11.2)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Выявив выбросы парниковых газов и количественно оценив их объемы, компании должны разработать, документально оформить и внедрить систему управления для установления четких целевых показателей по сокращению объемов выбросов и обеспечения принятия компанией соответствующих мер для достижения таких показателей в установленные сроки.

Процесс декарбонизации горнодобывающей промышленности требует серьезных усилий со стороны угольной промышленности, особенно в отношении неорганизованных выбросов метана. Решения по улавливанию метана (и его использованию для выработки электроэнергии) существуют, однако обычно они не применяются, поскольку зачастую оказываются экономически не оправданными.

Возможность декарбонизации угледобывающих предприятий зависит, помимо прочих факторов, от типа предприятия, источника электроэнергии и выбросов по ячейкам сетки. К мерам по смягчению воздействия от выбросов ПГ относятся: производственная эффективность для повышения энергоемкости горных работ, переход на возобновляемые источники электроэнергии и электрификация горнодобывающего оборудования, такого как дизельный транспорт и оборудование, работающее на газе.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 11.2** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям [Положений 2.1 и 2.2](#) настоящего Кодекса, по сведению к минимуму выбросов ПГ, выявленных и измеренных в ходе проведения оценки, описанной в [Положении 11.1](#). Такие системы должны:
- применяться на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
  - устанавливать, контролировать и раскрывать значения целевых показателей по эффективности и снижению интенсивности выбросов ПГ на основе иерархии мер смягчения последствий в отношении прямых и опосредованных выбросов ПГ;
  - обновляться по мере необходимости после проведения регулярных пересмотров процедуры оценки, описанной в [Положении 11.1](#).

### Значение

Компании внедряют одну или несколько систем по управлению выбросами ПГ и сведению к минимуму их объемов, выявленных и измеренных в ходе оценки, описанной в [Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов»](#). Такие системы могут быть автономными или интегрированными в более общую систему управления (см. [Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»](#)). Компании обеспечивают наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данной системы и контроля эффективности ее применения. Кроме того, может потребоваться привлечение специалистов с соответствующими экспертными знаниями, а также распределение ресурсов, необходимых для проведения соответствующих консультаций и мониторинга внедрения таких систем.

Система и лежащие в ее основе планы должны по меньшей мере охватывать прямые (Score 1) и опосредованные (Score 2) выбросы парниковых газов. Данные выбросы описываются в соответствующих планах с учетом таких факторов, как источники, состав и объемы выбросов. Такие системы должны обеспечивать соблюдение всех применимых норм и предусматривать устойчивые и комплексные меры контроля по минимизации выбросов и управлению ими, применяемые на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, а также включать целевые показатели для мониторинга эффективности и возможности корректировок таких мер после регулярных пересмотров исходной оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов».

Выбросы парниковых газов могут осуществляться на всех этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия, от ранней стадии разведки до этапа закрытия, и в результате любой промышленной деятельности, на осуществление которой требуется электроэнергия или энергия, получаемая путем сжигания топлива. На этапе закрытия и вывода из эксплуатации угледобывающего предприятия выбросы метана из заброшенных угольных разрезов могут представлять угрозу еще долгое время после того, как управляющая компания покинет участок добычи. Компания должна обеспечить интеграцию таких экологических аспектов в свою систему управления на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

В данную систему должен входить план мероприятий, включающий сроки и целевые показатели по снижению интенсивности выбросов ПГ и повышению энергоэффективности для обеспечения постепенного улучшения своих показателей и сведения минимуму выбросов ПГ, выявленных в ходе оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов».

Под интенсивностью выбросов понимается коэффициент выбросов парниковых газов согласно измерительной практике конкретной организации, например, относительно единицы деятельности, выпускаемой продукции или любого иного показателя системы измерений конкретной организации (таких как единица товара или объем производства).

Такие целевые показатели задаются на основе иерархии мер смягчения последствий выбросов углерода, которая представляет собой план по согласованию мероприятий, нацеленных на противодействие изменению климата, с динамикой природных систем и которая определяет приоритет предпринимаемых мероприятий. Иерархия мер смягчения последствий выбросов парниковых газов требует от компаний действий в следующем порядке:

1. *избегать*: с самого начала избегать осуществления выбросов ПГ;
2. *снижать*: снижать интенсивность и (или) степень воздействия выбросов, которых нельзя полностью избежать;
3. *восстанавливать*: восстанавливать экосистемы, нарушенные или затронутые выбросами;
4. *компенсировать*: компенсировать последствия любых значительных остаточных неблагоприятных воздействий, которые нельзя избежать, уменьшить и (или) восстановить;
5. *корректировать*: компенсировать последствия неблагоприятного воздействия для получения «чистого» или «нейтрального» результата.

Данные цели должны соответствовать задачам, принятым на 21-й сессии Конференции сторон Рамочной конвенции (COP 21) или в Парижском соглашении об удержании глобального потепления на уровне ниже 2° C по сравнению с доиндустриальными значениями и продолжать усилия по удержанию повышения температуры не более 1,5° C. Среди целей должно значиться также расширение и (или) изменение ассортимента продукции, при наличии такой возможности.

В такой системе должна быть предусмотрена возможность непрерывного обновления основных планов и мероприятий для того, чтобы избежать рисков и смягчить воздействия в результате деятельности компании. Проведение регулярных пересмотров позволяет компаниям обновлять такие планы, руководствуясь новыми данными о рисках и о степени достижения желаемых целевых показателей и результатов. После подведения итогов оценки, выполненной в соответствии с требованиями Положению 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов», необходимо внести изменения в данную систему и специальные планы по смягчению воздействий. Компаниям



следует по меньшей мере ежегодно пересматривать систему и взятые за основу планы и вносить в них необходимые изменения.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

В компании применяется система, соответствующая требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по устранению рисков и воздействий от выбросов ПГ, выявленных и измеренных в ходе оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов». Такая система предусматривает проведение консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами, применяется на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, содержит целевые показатели для ведения мониторинга эффективности и корректируется в соответствии с результатами регулярных пересмотров основной оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов».

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания:

> внедрила систему по устранению рисков и воздействий от выбросов ПГ, выявленных и измеренных в ходе оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов», однако такая система является неполной, поскольку она охватывает не все аспекты в отношении рисков и воздействий от выбросов ПГ, или не устанавливает целевые показатели, или не подвергается регулярным пересмотрам, или входящие в ее состав планы не корректируются;

> в настоящее время разрабатывает систему, удовлетворяющую требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по управлению выбросами ПГ, выявленными и измеренными в ходе оценки, описанной в Положении 11.1 «Оценка выбросов парниковых газов».

#### Не соответствует:

Компания еще не разработала систему по устранению рисков и воздействий от выбросов ПГ.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям об оценке выбросов ПГ определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компаний.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
11.2		✓	✓	✓		



## Виды и примеры доказательств

- > Политика по охране окружающей среды или политика по недопущению изменения климата;
- > официальная и документально оформленная стратегия по недопущению изменения климата;
- > отчеты компании о выбросах парниковых газов и целевых показателях, соответствующие международным протоколам по составлению отчетности, в том числе Протоколу Межправительственной группы экспертов по изменению климата или Протоколу инициативы GHG Protocol, или стандартам, таким как Стандарт GRI;
- > гарантия независимой стороны о том, что при составлении отчетности использовался международный протокол или стандарт отчетности;
- > процедуры определения объемов выбросов ПГ и установления целевых показателей;
- > порядок проведения мониторинга тенденций в отношении выбросов парниковых газов;
- > подтверждение прохождения обучения соответствующими работниками;
- > годовой отчет или корпоративный отчет об устойчивом развитии, информация на веб-сайте компании, документы, направленные в регулирующие органы, и иные документы, раскрывающие информацию о выбросах парниковых газов;
- > опубликованные в открытом доступе результаты анализа данных, демонстрирующие степень достижения компанией целевых показателей, заданных на будущий год.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > политики, целевые показатели и эффективность работы компании в отношении выбросов ПГ;
- > процедуру установления, измерения и пересмотра целевых показателей по снижению объемов выбросов ПГ для непрерывного совершенствования;
- > процедуру раскрытия соответствующим внутренним и внешним заинтересованным сторонам информации, касающейся выбросов ПГ;
- > интеграцию учета выбросов углекислого газа в систему ведения деятельности.

Технические специалисты, ответственные за постановку и мониторинг целевых показателей по парниковым газам и за мониторинг целевых показателей по выбросам парниковых газов, в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > процедуру определения целевых показателей и обоснованность анализа;
- > процедуру установления и измерения целевых показателей по снижению объемов выбросов ПГ для непрерывного совершенствования;
- > порядок применения контрольных мероприятий.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать общее понимание или описать:

- > политики компании в отношении выбросов ПГ;
- > пройденное ими обучение по политике компании и мероприятиям по сокращению объемов выбросов.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечаются:

- > различные мероприятия, предпринятые для измерения и сокращения объемов выбросов ПГ.

Иногда компании могут добиваться поэтапного совершенствования своих применяемых практик в результате сложившихся обстоятельств и (или) благодаря ранее предпринятым усилиям по сокращению выбросов. В таких случаях для определения уровня соответствия данному Положению учитываются общие усилия участка угледобычи или предприятия по снижению или удержанию уровней выбросов.



## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1–2.2:</b> При внедрении системы по управлению выбросами ПГ и минимизации их объемов компании должны руководствоваться предписаниями <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
<b>3. Прозрачность</b>	<b>3.1:</b> При раскрытии информации о целевых показателях по повышению энергоэффективности и снижении интенсивности выбросов ПГ компании должны придерживаться требований <u>Положение 3.1 «Отчетность по устойчивому развитию»</u> .

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- › Институт мировых ресурсов (World Resources Institute (WRI)), Всемирный совет предпринимателей по устойчивому развитию (World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)), Корпоративный стандарт по учету выбросов ПГ и соответствующей отчетности инициативы GHG Protocol (*GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*) и Стандарт по корпоративной цепочке создания стоимости (Scope 3) инициативы GHG Protocol (*GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard*) (данные два стандарта входят в Протокол инициативы GHG Protocol (доступ [по ссылке](#))). Протокол создан в целях определения и расчета объемов выбросов парниковых газов и ведения соответствующей отчетности, так как он устанавливает стандарт ведения компаниями и организациями учета выбросов и отчетности, которые должны быть точными, полными, единообразными, актуальными и прозрачными.
- › Стандарты GRI в области устойчивого развития (Стандарты GRI) (доступ [по ссылке](#)) являются передовой мировой практикой по отчетности о различных экономических, экологических и социальных воздействиях, в том числе о выбросах парниковых газов.
- › Управление по стандартам отчетности об устойчивом развитии (Sustainability Accounting Standards Board (SASB)) разработало полный пакет из 77 отраслевых стандартов, применяемых по всему миру в конкретных отраслях промышленности (доступ [по ссылке](#)) и предоставляющих информацию в том числе и об отчетности по выбросам ПГ.
- › Организация CDP предоставляет глобальную систему раскрытия информации для инвесторов, компаний, муниципалитетов, штатов и регионов с целью управления их воздействием на окружающую среду, при этом особое внимание уделяется климату, водным ресурсам и лесам. Руководство для компаний (доступ [по ссылке](#)).
- › Целевая рабочая группа по климатическим раскрытиям (Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)) была создана в 2015 г. Советом по финансовой стабильности (Financial Stability Board (FSB)) для разработки последовательного подхода к раскрытию информации о финансовых рисках, связанных с климатическими условиями, для использования компаниями, банками и инвесторами при предоставлении информации заинтересованным сторонам. Документы TCFD.





# 12

---

## СОХРАНЕНИЕ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И ЗЕМЛЕПОЛЬЗОВАНИЕ

Компании определяют оказываемые ими воздействия на биоразнообразии, охраняемые территории и характер землепользования и применяют иерархию мер смягчения последствий для управления своим воздействием на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.



# Введение

Термин «биоразнообразие» или «биологическое разнообразие» обозначает разнообразие всех живых организмов, живущих на суше, в морской и пресноводной среде, а также вариативность внутри и между видами животных и растений. Данный термин включает в себя также среды обитания и экосистемы, в которых такие виды обитают. Под «биоразнообразием» понимается все живое: от микроорганизмов до генов отдельных видов. Сохранение биоразнообразия является ключевым вопросом, т. к. оно обеспечивает функционирование экосистемы, от которого зависит выживание мира природы и возможность предоставления экосистемных услуг, необходимых для благополучия человека. Биоразнообразие означает продовольственную безопасность и здоровье людей, наличие чистого воздуха и питьевой воды, а также жизнеобеспечение местного населения и экономическое развитие. Биоразнообразие выступает центральным компонентом многих вероучений и систем мировоззрения и самосознания. Несмотря на всю свою значимость, биоразнообразие по-прежнему находится под угрозой, и поддерживаемые им экосистемы нарушаются в результате нерационального подхода к заготовке ресурсов, охоте и землепользованию, а также из-за привнесения чужеродных видов.

Добыча полезных ископаемых может осуществляться в районах, ландшафт которых уже значительно изменен или нарушен, и по этой причине не представлять практически никакой угрозы в отношении биоразнообразия, экосистем и экосистемных услуг, доступных для местных сообществ. Однако если горные работы ведутся в районах с высокой ценностью биоразнообразия или ключевых районах по поддержанию неустойчивых экосистем, то такая деятельность может привести к обратимой или необратимой утрате биоразнообразия и экосистемных услуг. Возможности по применению мер смягчения воздействий на разных предприятиях значительно различаются и зависят не только от самого предприятия, но и от задействованной инфраструктуры, включая автомобильные и железные дороги, линии электропередач, порты, а также от миграции и переселения людей в результате деятельности предприятия.

Большинство стран официально выделили большие территории и конкретные участки на основе ценности их биоразнообразия или культурной ценности как особо охраняемые. Государства устанавливают целевые показатели и нормы управления такими *особо охраняемыми природными территориями* (ООПТ), в том числе, в некоторых случаях, относительно возможности добычи полезных ископаемых на таких территориях или вблизи их границ. Особо охраняемые территории



выполняют наиважнейшую природоохранную функцию, однако многие районы, имеющие международное значение с точки зрения ценности биоразнообразия, находятся за границами ООПТ, и многие популяции исчезающих видов остаются незащищенными.

Компании должны понимать оказываемое в результате их деятельности воздействие на биоразнообразие, экосистемы, ООПТ и природные ландшафты для того, чтобы избегать и минимизировать такое воздействие и, кроме того, вносить свой вклад в достижение положительных результатов в отношении сохранения биоразнообразия и рационального землепользования. В целях исполнения данных обязательств компании должны предпринимать меры, подробное описание которых приведено ниже:

- > провести комплексные оценки рисков, оказываемых их деятельностью на биоразнообразии, экосистемы и землепользование;
- > создать системы управления с целью достижения чистого прироста биоразнообразия;
- > придерживаться этических принципов, соблюдать соответствующее законодательство и достигать целевых показателей управления, касающихся особо охраняемых территорий и территорий с высокой природоохранной ценностью;
- > предотвращать привнесение и распространение чужеродных инвазивных видов;
- > реализовать план управления землепользованием для устранения рисков воздействия на экосистемные услуги и плодородные земли.

Ожидания ассоциации Bettercoal в части сохранения биоразнообразия и рационального землепользования отражены в следующих Положениях:

- > [Оценка биоразнообразия и землепользования \(Положение 12.1\)](#)
- > [Управление биоразнообразием и землепользованием \(Положения 12.2–12.3\)](#)
- > [Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения \(Положения 12.4–12.8\)](#)
- > [Чужеродные инвазивные виды \(Положения 12.9–12.10\)](#)



# Оценка биоразнообразия и землепользования (Положение 12.1)



## I. ВВЕДЕНИЕ

В [Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»](#) Кодекса Bettercoal объясняется важность проведения компаниями оценок по выявлению экологических и социальных рисков, а также рисков в сфере прав человека, связанных с их деятельностью. Применение данных требований в отношении сохранения биоразнообразия в границах их предприятий и вблизи них позволит компаниям выявлять фактические и потенциальные воздействия. Кроме того, это является ключевым шагом на пути управления такими воздействиями. В ходе оценки измеряется степень воздействия на землепользование и биоразнообразие в различных пространственных масштабах.

Последствия деятельности компаний будут зависеть от типа экосистемы и климатических условий, поэтому такие аспекты также должны учитываться в оценке. Зачастую законом предусматривается проведение компаниями оценки биоразнообразия и землепользования до начала разработки месторождения. Следование требованиям настоящего положения способствует соблюдению национального и/или местного законодательства, как и соблюдение законодательства означает следование предписаниям настоящего положения, однако само по себе проведение оценки биоразнообразия и землепользования не означает, что хозяйственная деятельность будет или должна быть продолжена. Тем не менее, проведение такой оценки и ее результаты могут послужить эффективным инструментом для установления взаимодействия с заинтересованными сторонами и их информирования о планах компании по управлению биоразнообразием и землепользованием.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

> **Положение 12.1** Компании проводят и документально оформляют всестороннюю оценку фактических и потенциальных, прямых и косвенных рисков и воздействия, оказываемого их деятельностью на биоразнообразие, экологические процессы, экосистемные услуги и характер землепользования.

### Значение

Компании должны провести комплексную оценку (см. [Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»](#)) на максимально раннем этапе жизненного цикла угледобывающего предприятия, перед значительным расширением или внесением иных изменений, в результате которых физическое влияние предприятия может значительно расшириться и могут возникнуть новые или усилиться существующие воздействия. Оценка может проводиться в отношении как новых, так и действующих горнодобывающих предприятий. Если оценка биоразнообразия и землепользования на предприятии ранее не проводилась, то для соответствия требованиям данного положения ее необходимо выполнить.

При определении объема оценки компании должны учитывать виды деятельности, выполняемые как «на площадке», так и «за пределами площадки», их потенциальное прямое воздействие на биоразнообразие и землепользование, косвенные воздействия, а также здания и оборудование компаний и порядок их использования. В случае, если воздействия являются косвенными,

например, когда они связаны с деятельностью поставщика материалов или услуг, компании должны учитывать возможность влияния со своей стороны на деятельность данного поставщика, приводящую к возникновению воздействия, особенно при наличии существенной зависимости от такой деятельности.

При выборе подхода к смягчению воздействия в отношении биоразнообразия, экологического функционирования, экосистем и землепользования и, соответственно, оценки, которая служит информационной основой стратегий компании, последние должны принимать во внимание местные особенности ведения деятельности (так называемый «контекст») и адаптироваться к нему. Такая оценка представляет собой тщательные исследования по выявлению и оценке рисков и воздействий в отношении биоразнообразия и землепользования и охватывает, по меньшей мере, следующее:

- > исследования на ландшафтном уровне с учетом присутствия других горнодобывающих, промышленных или инфраструктурных предприятий, а также организаций или учреждений, ведущих соответствующую деятельность, касающуюся сохранения биоразнообразия и характера землепользования, в пределах или в масштабах рельефа данной местности;
- > воздействие на рыбный промысел, морские и прибрежные экосистемы, а также на морские заповедники, заповедные зоны и охраняемые территории, при наличии таковых;
- > выявление и пространственное картирование особо охраняемых территорий и районов с высокой ценностью биоразнообразия, расположенных за пределами охраняемых территорий, таких как ключевые районы по сохранению биоразнообразия, территории с высокой природоохранной ценностью и критически важные среды обитания (см. **Блок 9: «Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им»**, в котором содержатся ресурсы для надлежащего проведения оценки);
- > критерии по определению размеров сред обитания, ценности экосистемных услуг и уровня значимости выявленной территории, т. е. имеет ли она местное, региональное, государственное или международное значение с точки зрения ценности биоразнообразия (к таким критериям относятся: эндемизм видов, их редкость, размер и хрупкость популяции);
- > перечень или реестр нормативных и иных требований, касающихся соответствующих особо охраняемых законом территорий;
- > характер, площадь и экономическую ценность плодородных земель, на которые в результате деятельности угледобывающего предприятия может быть оказано прямое или косвенное воздействие.



## БЛОК 9: РЕСУРСЫ ПО СУЩЕСТВЕННЫМ ПРОБЛЕМАМ В ОБЛАСТИ ОЦЕНКИ БИОРАЗНООБРАЗИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ИМ

- Принципы Акве: Кон, разработанные в соответствии с Конвенцией о биоразнообразии, содержат руководство по внедрению традиционных знаний в процедуру проведения оценки биоразнообразия.
- Программа коммерческой деятельности и компенсации биоразнообразия (ВВОП) предлагает разработанные передовые практики применения иерархии мер по смягчению последствий («избегать, минимизировать, восстанавливать, компенсировать») в целях недопущения суммарных потерь и обеспечения чистого прироста биоразнообразия. Справочник экономической эффективности, стандарт и стратегические планы, включенные в данную программу, содержат принципы передовых практик оценки биоразнообразия в целях назначения компенсации.
- Глобальная база данных инвазивных видов (GISD) — бесплатный, предусматривающий функцию поиска онлайн-источник информации об инвазивных и чужеродных видах, оказывающих отрицательное влияние на биоразнообразии. Особое внимание уделяется чужеродным инвазивным видам, угрожающим естественному биоразнообразию и природным зонам. База данных включает все таксономические группы — от микроорганизмов до животных и растений.
- Руководство по передовым практикам в области добычи полезных ископаемых и биоразнообразия, опубликованное Международным советом по горной и металлургической промышленности (ICMM), предоставляет горнодобывающим компаниям практические инструменты для управления биоразнообразием на протяжении всего жизненного цикла горнодобывающего предприятия, в том числе средства определения и оценки биоразнообразия и понимания связей между деятельностью компаний и биоразнообразием.
- Интегрированный инструмент оценки биоразнообразия (IBAT) может использоваться в качестве первого этапа определения местонахождения охраняемых зон и прочих зон присутствия биоразнообразия, а также зон с высокой природоохранной ценностью за пределами охраняемых зон. Данный инструмент основан на централизованной базе данных признаваемого на мировом уровне биоразнообразия, в том числе ключевых зон присутствия биоразнообразия и охраняемых законом зон, которые включают:
  - особо охраняемые природные территории категорий I-IV Международного союза охраны природы (МСОП) и морские территории категорий I-IV;
  - объекты всемирного наследия и номинированные на получение статуса объектов всемирного наследия;
  - Рамсарские угодья (водно-болотные угодья);
  - ключевые области биосферных заповедников ЮНЕСКО;
  - зоны с высокой природоохранной ценностью;
  - ключевые зоны присутствия биоразнообразия.
- Стандарт деятельности Международной финансовой корпорации (МФК) № 6 (PS6) Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление природными ресурсами 2012 года широко применяется в сфере проектов по добыче полезных ископаемых, инфраструктуре и природным ресурсам. Стандарт МФК PS6 включает ожидания в отношении методов деятельности проектов, финансируемых МФК, руководство по их применению и ресурсы для внедрения.
- МСОП, Красная книга видов, находящихся под угрозой исчезновения — предоставляет сведения о таксономическом, природоохранном статусе и информацию о распределении видов, находящихся под угрозой вымирания. МСОП приводит определения категорий Красной книги, таких как «находящиеся под угрозой исчезновения» или «находящиеся в критической опасности».
- Политика компенсации биоразнообразия МСОП предоставляет для справки руководство по разработке и внедрению схем и проектов компенсации биоразнообразия и по управлению ими.

Блок 9: «Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им» содержит перечень ресурсов, используемых при проведении оценки биоразнообразия и экосистем, а также оценки рисков, связанных с добычей полезных ископаемых. При проживании групп или сообществ коренных народов на территории горнодобывающих предприятий или вблизи них такие группы или сообщества должны активно участвовать в проведении оценки биоразнообразия и землепользования. Особое внимание следует уделять потенциальным воздействиям в отношении биоразнообразия или экосистемных услуг, от которых зависит жизнь затронутых сообществ.





Для проведения оценки биоразнообразия и землепользования требуются специальные знания и профессиональные навыки, а также привлечение квалифицированных экологов для анализа потенциальных и фактических воздействий, прямо или косвенно связанных с деятельностью горнодобывающего предприятия. В странах или зонах с недостаточным количеством информации для сравнения могут возникнуть затруднения со сбором и анализом данных. В подобных обстоятельствах может потребоваться проведение обширных полевых исследований для получения представления об относительной ценности объектов и потенциальных последствиях ведения горных работ.

Такая оценка оформляется документально и проводится в качестве самостоятельной оценки или как часть более обширного экологического исследования, такого как Оценка воздействия на окружающую среду, которую компании обязаны проводить по закону, или исследование чувствительности местности.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания провела и документально оформила всестороннюю оценку фактических и потенциальных, прямых и косвенных рисков и воздействий, оказываемых ее деятельностью на биоразнообразии, экологические процессы, экосистемные услуги и характер землепользования.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания:

- > провела оценку своих фактических и потенциальных, прямых и косвенных рисков и воздействий, оказываемых ее деятельностью на биоразнообразии, экологические процессы, экосистемные услуги и характер землепользования, однако такая оценка является неполной, поскольку она охватывает не все аспекты, связанные с сохранением биоразнообразия, экологическими процессами, экосистемными услугами или характером землепользования, не учитывает как прямые, так и косвенные риски и воздействия или не рассматривает как потенциальные, так и фактические риски и воздействия;
- > в настоящее время проводит оценку рисков и воздействий, оказываемых ее деятельностью на биоразнообразии, экологические процессы, экосистемные услуги и характер землепользования, однако данный процесс еще не завершен.

#### Не соответствует:

Компания еще не провела оценку рисков и воздействий, оказываемых ее деятельностью на биоразнообразии, экологические процессы, экосистемные услуги и характер землепользования.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям об оценке рисков в отношении биоразнообразия и землепользования определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компаний.

Оценка соответствия положению, в отношении которого требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме, либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.



Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
12.1		✓	✓	✓	✓	✓

## Виды и примеры доказательств

- > Документально оформленная оценка наличия представляющих ценность экосистем, биоразнообразия и землепользования в районах деятельности компаний, а также фактического и потенциального риска в отношении них;
- > реестр особо охраняемых территорий и иных особых зон, находящихся в районе ведения деятельности компаний;
- > юридическая документация или разрешение от государственного органа, такое как допуск или лицензия, санкционирующие ведение деятельности на особо охраняемой территории и определяющие условия такой деятельности.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > процесс выявления рисков в отношении биоразнообразия и землепользования, возникающих в результате деятельности предприятия;
- > процесс определения долгосрочных целей по сохранению биоразнообразия и землепользования, а также процесс документального оформления данных целей;
- > фактические и потенциальные риски дальнейшего присутствия и распространения инвазивных видов, найденных на территории или объектах предприятия;
- > список исчезающих видов, при наличии таковых, находящихся под угрозой исчезновения в результате ведения горных работ или обнаруженных на территории угледобывающего предприятия.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > общее понимание применяемого компанией подхода к выявлению особо охраняемых территорий и прочих районов, представляющих природоохранную ценность и ценность биоразнообразия, и знание об источниках дополнительной информации, касающейся наличия таких территорий в границах горнодобывающего предприятия или вблизи них;
- > собственные знания о наличии/отсутствии исчезающих видов, находящихся под угрозой исчезновения в результате ведения горных работ или обнаруженных на территории угледобывающего предприятия.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > периодичность, содержание и характер проведенных консультаций с работниками компаний в рамках проведения оценки воздействия, приводящего к сокращению биоразнообразия, и/или оценки характера компенсирующих мер (компенсации);
- > в соответствующих случаях — факт проработки с соответствующими органами по планированию и местными природоохранными организациями альтернативных вариантов ведения горных работ в критически важной естественной среде обитания;
- > знания о наличии/отсутствии на территории предприятия исчезающих видов;
- > порядок получения доступа к результатам оценки биоразнообразия и землепользования, а также о порядке внесения комментариев и предложений, касающихся данной оценки.



# Управление биоразнообразием и землепользованием (Положения 12.2–12.3)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Наличие в компании планов и систем управления, а также четко обозначенных обязательств по недопущению, минимизации и компенсации потери биоразнообразия и неблагоприятных воздействий на характер использования близлежащих земель является не только эффективной практикой, но надежным способом информирования заинтересованных сторон о природоохранных усилиях компании. Фундаментальное значение для общественной и корпоративной политики и для природоохранных организаций приобрела концепция, касающаяся иерархии мер смягчения воздействий в отношении биоразнообразия и недопущения суммарных потерь (или обеспечения чистого прироста) биоразнообразия. Применение данной концепции угледобывающими предприятиями составляет основное требование настоящего Кодекса.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 12.2** Компании разрабатывают план и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по устранению воздействия, выявленного в ходе оценки, описанной в Положения 12.1, в отношении биоразнообразия, экосистемных услуг и характера землепользования. Такие системы должны:
- a) следовать иерархии мер смягчения воздействия;
  - b) сводить к минимуму риск возникновения проседания пород в результате ведения добычи угля подземным способом;
  - c) разрабатываться путем проведения консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами;
  - d) применяться на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
  - e) определять целевые показатели для мониторинга результатов деятельности;
  - f) обновляться по мере необходимости после проведения регулярных пересмотров результатов консультаций, касающихся оценки, описанной в Положения 12.1.

### Значение

При реализации требований данного положения о планах и системах по управлению рисками и воздействиями, связанными с деятельностью предприятия в отношении биоразнообразия, экосистемных услуг и землепользования, компании должны придерживаться руководящих принципов, приведенных в Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления». Такие планы и системы могут быть самостоятельными или входить в интегрированную систему управления, охватывающую широкий круг аспектов. Компании обеспечивают наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данных планов и систем, а также для контроля их эффективности. Кроме того, может потребоваться выделение долгосрочного финансирования для получения положительных результатов в части сохранения биоразнообразия и рационального землепользования, привлечение специалистов с соответствующими экспертными знаниями, а также распределение ресурсов, необходимых для проведения соответствующих консультаций и мониторинга эффективности внедрения таких систем.

При обнаружении в ходе оценки, описанной в [Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования»](#), значительного воздействия на биоразнообразие в компании должен иметься конкретный план действий по сохранению биоразнообразия, описывающий меры по смягчению такого воздействия. Зачастую сильные воздействия при ведении крупномасштабной разработки или при значительном расширении предприятия выявляются посредством обязательной формальной оценки. Любое воздействие деятельности компаний на особо охраняемую территорию может оказать существенное влияние на биоразнообразие. Таким образом, компании должны учитывать значимость рисков, связанных с нормативными, финансовыми и репутационными аспектами или иными вопросами со стороны заинтересованных сторон, касающимися сохранения биоразнообразия и охраны окружающей среды.

Планы и системы компаний разрабатываются на основе иерархии мер смягчения воздействий и результатов консультации с затронутыми сообществами, включают в себя целевые показатели для мониторинга эффективности, предусматривают возможность внесения корректировок после регулярных пересмотров исходной оценки, описанной в [Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования»](#), а также применяются на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия. Ниже представлено руководство по таким системам.

Компании должны интегрировать иерархический подход в собственные системы управления, в том числе в соответствующие политики и процедуры, применяемые как к новым, так и к действующим участкам угледобычи. Путем соблюдения предписаний в отношении оценки, описанной в [Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования»](#) компании выявляют приоритетные направления по сохранению биоразнообразия, экосистемных услуг и землепользования для затронутых сообществ. Полученная информация может быть использована для управления потенциальными и фактическими воздействиями на экосистемы и экосистемные услуги, необходимые для затронутых популяций.

*Иерархия мер смягчения воздействий* включает в себя последовательность вариантов управления воздействиями, начиная с действий по предотвращению путем поиска альтернативных мест или методов ведения потенциально опасных *горных работ*, и затем приступая к действиям по снижению и минимизации таких воздействий. При значительном неблагоприятном воздействии на окружающую среду также может потребоваться применение мероприятий по восстановлению и, наконец, компенсации последствий такого воздействия (см. [Блоке 10 «Существенные аспекты иерархии мер смягчения воздействий и сохранения биоразнообразия»](#)). Компании должны применять соответствующие меры для компенсации последствий неблагоприятных воздействий, вызванных деятельностью компании, любому затронутому сообществу, домохозяйству или отдельному лицу с целью достижения состояния, при котором затронутые стороны будут обеспечены не хуже, а предпочтительно даже лучше, чем ранее.

Применительно к сохранению биоразнообразия иерархия мер смягчения воздействий была разработана как инструмент «недопущения суммарных потерь» или «чистого прироста» биоразнообразия (см. [Положению 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием»](#)). При работе в рамках иерархии мер смягчения последствий, ссылки на которую приведены в [Блоке 10 «Существенные аспекты иерархии мер смягчения воздействий и сохранения биоразнообразия»](#), компаниям рекомендуется следовать руководящим принципам Компенсаторной программы «Бизнес и биоразнообразие» и придерживаться Политики МСОП в сфере компенсации биоразнообразия.



## БЛОК 10: СУЩЕСТВЕННЫЕ АСПЕКТЫ ИЕРАРХИИ МЕР СМЯГЧЕНИЯ ВОЗДЕЙСТВИЙ И СОХРАНЕНИЯ БИОРАЗНООБРАЗИЯ.

**1. Избегать:** проектировать новое угледобывающее предприятие или вносить изменения в осуществляемую деятельность таким образом, чтобы предотвращать потенциальное воздействие в отношении биоразнообразия. К таким мерам может относиться отказ от определенных изначально запланированных работ по разработке месторождения или даже внесение поправок в план по размещению объектов инфраструктуры и сооружений на уже нарушенных территориях.

**2. Минимизировать:** принимать меры по сокращению продолжительности, интенсивности и/или степени воздействия в отношении биоразнообразия.

**3. Восстанавливать или рекультивировать:** принимать меры по улучшению нарушенных или вытесненных экосистем, что должно быть отражено в плане закрытия угледобывающего предприятия (см. Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация»).

**4. Компенсировать:** принимать меры для компенсации любого остаточного воздействия, сохраняющегося после выполнения трех предыдущих шагов. Компенсационные меры применяются непосредственно *на местах (in situ)* и представляют собой действия или ресурсы, обеспечивающие сопоставимую ценность биоразнообразия или землепользования. Примерами компенсации могут служить мероприятия по улучшению существующих или созданию новых сред обитания для видов, подвергшихся воздействию в результате деятельности компаний, сокращению угроз для видов и их среды обитания, поддержке существующих или созданию новых особо охраняемых территорий, включая, в соответствующих случаях, морские особо охраняемые территории, а также по предотвращению утраты вида или среды его обитания путем его защиты и сохранения для будущего использования. В первую очередь рассматриваются варианты компенсации на местах. Если достичь сбалансированного уровня компенсации на местном уровне представляется невозможным, тогда рассматриваются варианты компенсации на ландшафтном уровне, в границах государства или региона.

**5. Дополнительные мероприятия:** в тех случаях, когда невозможно принять непосредственные меры для компенсации воздействия на биоразнообразие, могут быть предприняты дополнительные мероприятия, такие как исследовательские гранты или стипендии, которые не компенсируют остаточные потери, но поддерживают природоохранную деятельность в целом или обеспечивают устойчивое использование ресурсов.

*Следует обратить внимание на тот факт, что компания может прибегать к мерам по компенсации последствий воздействия на биоразнообразие только в качестве крайней меры по устранению остаточных воздействий. Наличие любых остаточных воздействий допустимо только в соответствии с применимым национальным законодательством.*

*Проседанием пород называют смещение грунта вертикально вниз. Обычно оно сопровождается горизонтальными деформациями ввиду отсутствия поддержки нижележащим материалом. Такая ситуация связана с наличием подземных пустот как искусственного, так и естественного происхождения. Степени проседания пород могут варьироваться от нескольких миллиметров до внезапного обрушения пород в пустоты глубиной несколько метров. Проседание пород, связанное с добычей полезных ископаемых, имеет различные масштабы: от внезапного обрушения грунта в шахтные стволы или небольшие пустоты (естественные пустоты или отработанное пространство) до более обширного проседания, связанного с ведением добычей угля на значительной глубине.*

Самое серьезное воздействие в результате проседания пород связано с обрушением зданий или сооружений, разрывом газопроводов и других коммуникаций. В результате проседания пород опасные газы и иные загрязняющие вещества могут выходить на поверхность, увеличивая риски загрязнения окружающей среды. Проседание в аллювиальных или прибрежно-пойменных районах увеличивает риск затопления, а также может привести к образованию низменных постоянно подтопленных территорий.





Компании должны проводить необходимые и уместные инженерно-технические мероприятия по уменьшению вероятности проседания пород. На новых угольных предприятиях должны применяться передовые отраслевые практики. На действующих предприятиях, особенно тех, которые работают уже на протяжении многих лет, также применимы инженерно-технические мероприятия по уменьшению вероятности проседания пород, например, обратное заполнение отработанного пространства в заброшенных шахтах.

Компании должны проводить консультации с сообществами, затронутыми воздействиями в отношении биоразнообразия, экосистемных услуг и землепользования, и при наличии соответствующей возможности включать в систему и в планы смягчения рисков и воздействий рекомендации и мероприятия по разрешению любых опасений, обозначенных представителями таких сообществ. К затронутым сообществам и заинтересованным сторонам относятся города, села и отдельные домохозяйства, местные органы власти и выборные советы и комитеты, а также группы коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и круг лиц, составляющих традиционные формы управления (см. Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и Положения 5.3 - 5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»).

Консультации с сообществами и заинтересованными сторонами проводятся на регулярной основе и включают мероприятия для обмена информацией и обсуждения деятельности компании в рамках данных систем и планов, публикацию результатов такой деятельности в ежегодных отчетах и иных средствах информирования, таких как интернет-сайты компаний, а также сбор информации для включения в дальнейшие планы по смягчению рисков и воздействий в отношении биоразнообразия.

Такие риски и воздействия могут возникнуть на всех этапах жизненного цикла угледобывающего предприятия: от ранней стадии разведки до его закрытия. Например, даже небольшие геологоразведочные группы, выполняющие краткосрочные работы, могут привести *чужеродные виды* и способствовать их распространению. На этапе закрытия и вывода из эксплуатации угледобывающего предприятия угольные разрезы и заброшенное оборудование могут представлять угрозу для дикой природы и стать причиной загрязнения, оказывающего влияние на здоровье экосистем и сокращающего возможности эффективного землепользования. В своей системе управления компаниям необходимо обеспечить учет подобных экологических аспектов и вопросов землепользования, а также связанных с ними экономических и социальных последствий на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия.

Возможность ведения непрерывной рекультивации участков угледобычи на этапе горных работ также требует активного изучения и, при наличии такой возможности, применения, поскольку ее результаты могут представлять собой значительные экологические и экосистемные выгоды, а также выгоды в отношении сохранения биоразнообразия.

Рекомендации по внедрению интегрированного процесса закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации нарушенных земель, охватывающего сферу управления, социальной ответственности и защиты окружающей среды, а также экономические аспекты приведены в Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация». При реализации требований Положению 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием» компании должны руководствоваться предписаниями настоящего Принципа и соответствующего раздела Руководства.

В системах и планах должны определяться сроки и цели по устранению рисков и воздействий, выявленных при проведении оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». Такие цели должны позволять компаниям добиваться недопущения суммарных потерь и, в идеальном варианте, обеспечивать благоприятные условия для биоразнообразия, сохранение экосистемных услуг и восстановление земель с целью их использования таким же образом, как до их нарушения в результате горных работ или иным образом по согласованию с затронутыми заинтересованными сторонами. Данные цели сопровождаются соответствующими





биогеофизическими, социальными и экономическими показателями, позволяющими вести мониторинг реализации и эффективности планов по снижению рисков и воздействий в отношении биоразнообразия, экосистемных услуг и землепользования.

В таких планах и системах должна быть предусмотрена возможность непрерывного обновления основных планов и мероприятий для того, чтобы смягчить фактические риски и воздействия, а также избежать потенциальных рисков и воздействий в результате деятельности компании. Проведение регулярных пересмотров позволит компаниям обновлять такие планы, руководствуясь новыми данными о рисках и о степени достижения желаемых целей и результатов. После подведения итогов оценки, выполненной в соответствии с требованиями Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», необходимо внести изменения в данную систему и особые планы по смягчению воздействий. Компаниям следует по меньшей мере ежегодно пересматривать систему и основные планы и вносить в них необходимые изменения.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания внедряет системы, соответствующие предписаниям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по сокращению рисков и воздействий, выявленных в результате оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», в отношении биоразнообразия, экологических процессов, экосистемных услуг и землепользования. Такая система предусматривает проведение консультаций с затронутыми сообществами и заинтересованными сторонами, применяется на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия, содержит целевые показатели для ведения мониторинга эффективности и корректируется в соответствии с результатами регулярных пересмотров основной оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования».

#### В основном соответствует:

Компания разработала системы по сокращению связанных с ее деятельностью рисков и воздействий в отношении биоразнообразия, экологических процессов, экосистемных услуг и землепользования. Такие системы учитывают все аспекты, описанные в настоящем положении, однако процесс внедрения еще не завершен.

#### Частично соответствует:

Компания разработала систему по сокращению связанных с ее деятельностью рисков и воздействий в отношении биоразнообразия, экологических процессов, экосистемных услуг и землепользования, однако процесс внедрения еще не начат, или такая система находится на стадии разработки и еще не охватывает все аспекты, описанные в настоящем положении, и, следовательно, является неполной.

#### Не соответствует:

Компания еще не разработала план, одну или несколько систем по сокращению рисков и воздействий, выявленных в результате оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», в отношении биоразнообразия, экологических процессов, экосистемных услуг и землепользования.

---

> **Положение 12.3** Компании публично берут на себя обязательства по недопущению суммарных потерь биоразнообразия и будут стремиться к достижению чистого прироста биоразнообразия.

---



## Значение

Недопущение суммарных потерь биоразнообразия представляет собой такое явление, при котором воздействия на биоразнообразии уравновешиваются или перевешиваются мерами, принимаемыми для предотвращения и минимизации воздействий, восстановления затронутых территорий и, наконец, компенсации остаточных воздействий с целью устранения любых потерь. Ситуация, когда прирост биоразнообразия превышает потери, описывается термином «чистый прирост».

Недопущение суммарных потерь или чистый прирост биоразнообразия должны определяться относительно соответствующих биологических и/или природоохранных критериев. Для того чтобы затронутые сообщества были обеспечены не хуже, а предпочтительно даже лучше, чем раньше, понятия «недопущение суммарных потерь» или «чистый прирост» биоразнообразия должны подразумевать также недопущение суммарных потерь социально-экономической и культурной ценности биоразнообразия.

Компании должны, по меньшей мере, открыто указать в своей корпоративной документации, годовых отчетах или на веб-сайте свое обязательство по стремлению к недопущению суммарных потерь биоразнообразия. Такое обязательство должно подкрепляться следованием иерархии мер смягчения воздействий и осуществлением мер по предотвращению и минимизации воздействия в результате своей деятельности, а также по восстановлению участков добычи, при наличии такой возможности. Если возможности по предотвращению, минимизации и восстановлению исчерпаны, значительные остаточные воздействия могут быть компенсированы в соответствующем географическом масштабе (см. [Положению 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием»](#)).

Свое стремление к получению чистого прироста биоразнообразия компания может продемонстрировать путем принятия дополнительных мер по сохранению биоразнообразия, как описано в [Блоке 10 «Существенные аспекты иерархии мер смягчения воздействий и сохранения биоразнообразия»](#) настоящего Руководства.

Компании должны использовать надежную систему измерения своего воздействия в отношении биоразнообразия, а также анализа действий по смягчению их последствий и компенсационных мер, принимаемых для недопущения суммарных потерь биоразнообразия. Кроме того, необходимо документально оформить подход компании к уменьшению воздействия в отношении биоразнообразия, к недопущению суммарных потерь и чистому приросту биоразнообразия. [Блок 9: «Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им»](#) содержит список достоверных источников информации по данной теме. Компании также должны следовать руководящим принципам Компенсаторной программы «Бизнес и биоразнообразии» и придерживаться Политики МСОП в сфере компенсации биоразнообразия.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания открыто приняла на себя обязательство по недопущению суммарных потерь биоразнообразия и может путем применения надежной методологии измерения воздействия в отношении биоразнообразия и результатов выполнения плана по смягчению таких воздействий продемонстрировать тот факт, что вызванное деятельностью компании воздействие уравновешено или превышено мерами, принимаемыми для предотвращения и минимизации такого воздействия.

### В основном соответствует:

Компания не приняла на себя обязательство по недопущению суммарных потерь биоразнообразия, однако может продемонстрировать, что ею была разработана и внедрена надежная методология измерения вызванного деятельностью компании воздействия в отношении биоразнообразия, кроме того, компания начала внедрение плана по смягчению воздействий с целью их уравновешивания или превышения.



### Частично соответствует:

Компания не приняла на себя обязательство по недопущению суммарных потерь биоразнообразия, однако может продемонстрировать, что ею разрабатывается надежная методология измерения вызванного деятельностью компании воздействия в отношении биоразнообразия, а также разрабатывается план по смягчению воздействий с целью их уравнивания или превышения.

### Не соответствует:

Компания не приняла на себя обязательство по недопущению суммарных потерь биоразнообразия и не может продемонстрировать, что ею были предприняты соответствующие меры для уравнивания или превышения вызванного деятельностью компании воздействия.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям политики компаний, принятым обязательствам, планам и системам по управлению биоразнообразием и землепользованием при эксплуатации угледобывающего предприятия, в том числе по недопущению суммарных потерь биоразнообразия, оценивается посредством наблюдения, анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компаний.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
12.2	✓	✓	✓	✓		✓
12.3		✓				

### Виды и примеры доказательств

- размещенная в открытом доступе на сайте компании информация о принятом на себя обязательстве, таком как, например, по недопущению суммарных потерь биоразнообразия и по стремлению к достижению чистого прироста биоразнообразия;
- политика и процедуры, подтверждающие обязательство компаний соблюдать официальные границы особо охраняемых территорий и не вести деятельность на территории *объектов всемирного наследия* и других особых зон, имеющих высокую природоохранную ценность и ценность биоразнообразия;
- реестр особо охраняемых территорий и иных особых зон, находящихся в районах ведения деятельности компаний;
- верификация независимой стороной официальной системы управления, в которую входят аспекты управления биоразнообразием на предприятии, например, ISO 14001;
- документально оформленный порядок управления проседанием пород;
- протокол консультаций с представителями коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, подтверждающий их участие в принятии решений относительно мер, принимаемых для компенсации потерь биоразнообразия на территории проживания таких народов или вблизи них.



## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании по применению иерархии мер смягчения воздействий, направленной на управление воздействиями в отношении биоразнообразия, приоритетных экосистем или плодородных земель;
- > примеры мероприятий по компенсации неизбежных потерь биоразнообразия путем применения природоохранных мероприятий, таких как защита территории с высокой ценностью биоразнообразия или финансовая поддержка управления территорией, официально признанной особо охраняемой;
- > порядок распределения ресурсов на внедрение системы по управлению воздействиями компании в отношении биоразнообразия, экологических процессов, экосистем и землепользования;
- > мероприятия, осуществляемые в случае проседания пород, и меры, предпринятые для минимизации воздействия в результате проседания.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > общее понимание политик компании в отношении особо охраняемых территорий и прочих районов высокой природоохранной ценности и ценности биоразнообразия и знание об источниках дополнительных сведений, касающихся наличия таких территорий в границах горнодобывающих предприятий или вблизи них;
- > свои конкретные обязанности в рамках системы управления биоразнообразием и землепользованием;
- > характер и содержание пройденного ими обучения относительно политики по применению иерархии мер смягчения воздействий.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > были ли на территории предприятия случаи проседания пород, знают ли заинтересованные стороны о политиках и процедурах компании, соответствует ли деятельность компании данным политикам и процедурам, в частности, в отношении компенсации ущерба имуществу;
- > в соответствующих случаях — были ли проработаны с соответствующими органами по планированию и местными природоохранными организациями альтернативные варианты ведения горных работ вне границ критически важной естественной среды обитания;
- > проинформированы ли заинтересованные стороны о природоохранной деятельности компании и осуществляется ли компенсация потерь биоразнообразия, вызванных горными работами.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечаются:

- > меры, принятые в рамках непрерывной рекультивации нарушенных земель в соответствии с системой управления или планом по сохранению биоразнообразия;
- > меры по смягчению воздействий на территории критически важной естественной среде обитания, при наличии таковой;
- > программы или меры по компенсации потерь биоразнообразия, приоритетных экосистем или плодородных земель, а также ущерба в отношении них.



# Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения (Положения 12.4–12.8)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Все богатство мирового биоразнообразия распределено неравномерно, и некоторые территории признаны правительственными и неправительственными организациями как особо важные для сохранения ввиду особенностей их биоразнообразия и угрозы, создаваемой для видов и среды их обитания. Как правило, именно такие территории в значительной степени способствуют сохранению мирового биоразнообразия на суше, в пресной или морской воде. Такие территории часто выделяются в соответствии с Национальными стратегиями и планами действий по сохранению биоразнообразия, подготовленными в рамках Конвенции ООН о биологическом разнообразии. Блок 9: «Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им» содержит ссылки на ресурсы, позволяющие компаниям выявлять наличие таких территорий.

Особо охраняемая природная территория представляет собой определенную географическую территорию, официально предназначенную или управляемую для достижения конкретных природоохранных целей. Зачастую особо охраняемые территории играют ключевую роль в национальных и международных природоохранных стратегиях, поддерживаемых правительствами и международными документами, такими как Конвенция о биологическом разнообразии. Особо охраняемые территории создаются с целью защиты видов, мест их обитания и экосистем от ущерба и утери, особенно для защиты районов с особо ценным биоразнообразием ввиду его богатства, редкости и/или уязвимости. Тем не менее, следует отметить, что некоторые территории, имеющие международный статус по значимости биоразнообразия, находятся вне границ особо охраняемых территорий. Кроме того, в ходе оценок, проводимых частными компаниями, некоторые районы могут быть выявлены и описаны как *критически важные среды обитания*, даже если они не имеют такого статуса официально.

Ключевое значение для горнодобывающей компании, стремящейся продемонстрировать экологическую устойчивость и приверженность национальным планам по сохранению биоразнообразия, приобретает соблюдение требований относительно особо охраняемых территорий и иных территорий с высокой природоохранной ценностью.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 12.4** Компании не ведут разведку и разработку новых участков добычи на территории:
- a) объектов Всемирного наследия;
  - b) районов, причисленных Международным союзом охраны природы (МСОП) к категориям I-III управления особо охраняемыми природными территориями;
  - c) центральных районов биосферных заповедников ЮНЕСКО;
  - d) Рамсарских угодий;
  - e) ключевых районов по сохранению биоразнообразия;
  - f) охраняемых на международном или государственном уровне районов, за исключением случаев, когда выполняются все требования [Положение 12.6](#) настоящего Кодекса.

## Значение

Многие государства, научные учреждения и природоохранные организации считают, что управление некоторыми районами, представляющими природоохранную ценность, несовместимо с добычей полезных ископаемых. К таким районам относятся территории, перечисленные в настоящем положении. Компании обязуются не вести на них какие-либо разведочные работы или новые работы по разработке месторождения. Информацию о данных районах можно найти на соответствующих веб-сайтах, ссылки на которые представлены ниже:

- > Объекты всемирного наследия;
- > районы, причисленные МСОП к категориям I-III управления особо охраняемыми природными территориями;
- > центральные районы биосферных заповедников ЮНЕСКО;
- > Рамсарские угодия;
- > ключевые районы по сохранению биоразнообразия;
- > особо охраняемые территории, признанные на международном или государственном уровне.

В соответствующих политиках и процедурах компании должны гарантировать запрет на ведение разведки или разработки новых участков добычи на таких территориях. Данное положение также может относиться к случаям значительного расширения существующего горнодобывающего предприятия за счет получения компаниями прав на начало новых горных работ на данной территории. Настоящее положение не распространяется на плановое расширение и продление действующего государственного разрешения или лицензии на добычу полезных ископаемых, а также на повторную заявку на их получение.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания не ведет геологоразведочные работы или работы по разработке месторождения в границах объектов всемирного наследия, районов, причисленных МСОП к категориям I-III управления особо охраняемыми природными территориями, центральных районов биосферных заповедников ЮНЕСКО, Рамсарских угодий, ключевых районов по сохранению биоразнообразия или особо охраняемых территорий, где не выполняются условия Положение 12.6 «Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения».

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Не применимо

### Не соответствует:

Компания ведет геологоразведочные работы или работы по разработке месторождения в границах объекта всемирного наследия, района, причисленного МСОП к категориям I-III управления особо охраняемыми природными территориями, центрального района биосферных заповедников ЮНЕСКО, Рамсарских угодий, ключевого района по сохранению биоразнообразия или особо охраняемой территории, где не выполняются условия Положение 12.6 «Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения».

- 
- > **Положение 12.5** Компании прилагают все возможные усилия по недопущению неблагоприятного воздействия их деятельности на объекты Всемирного наследия или на прилегающие к ним охранные зоны, граничащие с участками ведения горных работ.
- 





## Значение

Объект всемирного наследия представляет собой место, внесенное в список Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) как имеющее особое культурное или физическое значение. К *объектам всемирного наследия* относят объекты, имеющие исключительную общемировую ценность или природное или культурное значение. Ценность объекта определяется на основе применения стандартов и процедур, установленных в соответствии с Руководящими принципами Конвенции о всемирном наследии. Список объектов всемирного наследия продолжает пополняться за счет номинирования объектов странами — участницами Конвенции о всемирном наследии. В настоящее время насчитывается более 1100 объектов всемирного наследия, более 200 из которых относятся к категории «природных».

Наряду с обязательством не вести геологоразведочные работы и работы по разработке новых участков добычи в границах объектов всемирного наследия в компании должно быть четкое понимание того факта, что ведение деятельности вблизи объекта всемирного наследия или на прилегающей к нему территории может оказать неблагоприятное воздействие непосредственно на сам объект, близлежащую территорию или его охранную зону. Термин «прилегающий» означает, что угледобывающее предприятие либо граничит с объектом всемирного наследия, либо связано с ним транзитными дорогами или водными путями. Охранные зоны имеют большое значение для обеспечения сохранности объектов всемирного наследия, и компании не должны нарушать их.

Компании, по меньшей мере, выявляют и регистрируют факт наличия/отсутствия какой-либо текущей или запланированной деятельности вблизи объектов всемирного наследия, перечисленных на веб-сайте ЮНЕСКО, или на прилегающей к ним территории. Если предприятия расположены на прилегающей к объектам всемирного наследия территории или в их охранной зоне, компании должны обеспечить учет потенциальных или фактических рисков или воздействий в результате их деятельности в оценке, проводимой в соответствии с требованиями Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». При выявлении потенциальных или фактических неблагоприятных воздействий компании должны обеспечить их учет в своих системах и планах управления, как указано в Положении 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием», с целью устранить такие воздействия.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания выявила и зарегистрировала тот факт, находятся ли ее предприятия на участках, прилегающих к объекту всемирного наследия или его охранной зоне; провела оценку наличия/отсутствия фактических или потенциальных рисков и воздействий в отношении объекта или его охранной зоны, а также определила меры по устранению таких рисков в своих системах управления и планах по смягчению воздействий.

### В основном соответствует:

Предприятия компании находятся на прилегающей к объекту всемирного наследия территории или в его охранной зоне, и компания зарегистрировала местоположение такого объекта или его охранной зоны, начала оценку наличия/отсутствия фактических или потенциальных рисков и воздействий в отношении объекта или его охранной зоны, а также начала работу по определению мер по устранению таких рисков в своих системах управления и планах по смягчению воздействий, однако данная работа еще не завершена.

### Частично соответствует:

Предприятия компании находятся на прилегающей к объекту всемирного наследия территории или в его охранной зоне, и компания зарегистрировала местоположение такого объекта или его охранной зоны, однако не начала оценку наличия/отсутствия фактических или потенциальных рисков и воздействий в отношении объекта или его охранной зоны, а также не начала работу по определению мер по устранению таких рисков в своих системах управления и планах по смягчению воздействий.



### Не соответствует:

Предприятия компании находятся на прилегающей к объекту всемирного наследия или его охранной зоне территории, однако компания не зарегистрировала местоположение такого объекта или его охранной зоны, не начала оценку наличия/отсутствия фактических или потенциальных рисков и воздействий в отношении объекта или его охранной зоны, а также не определила меры по устранению таких рисков в своих системах управления и планах по смягчению воздействий.

- > **Положение 12.6** Компании, ведущие свою деятельность на охраняемых на государственном или международном уровне территориях, таких как районы, описанные в **Положении 12.4** настоящего Кодекса, должны:
- а) подтвердить, что их деятельность ведется на законных основаниях;
  - б) действовать в соответствии с любыми правительственными планами развития таких территорий;
  - в) при необходимости проводить консультации со спонсорами и руководителями охраняемых территорий, затронутыми деятельностью компании общинами, коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, и иными заинтересованными сторонами на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия;
  - г) при необходимости внедрять дополнительные программы по содействию и расширению природоохранных целей и эффективному развитию территорий;
  - д) разрабатывать планы закрытия угледобывающих предприятий в сотрудничестве со спонсорами и руководителями охраняемых районов и другими заинтересованными сторонами.

### **Значение**

В некоторых случаях компаниям разрешается вести деятельность на особо охраняемых территориях. К таким случаям относятся ситуации, когда особо охраняемая территория не подпадает под определение категорий I–III управления МСОП; если участок получил статус особо охраняемой территории после начала ведения горных работ; если статус категории управления особо охраняемой территории МСОП изменился после начала ведения горных работ; или если компании работали на особо охраняемой территории до публикации Кодекса Bettercoal. Во всех вышеперечисленных случаях компании должны вести свою деятельность после получения всех необходимых официальных разрешений.

Если компании работают на особо охраняемой территории, они должны демонстрировать тот факт, что их деятельность соответствует всем утвержденным правительством планам управления данной территорией. Компании должны доказать, что они осведомлены о всех подобных планах, что такие планы регистрируются и включаются в их собственные системы и планы управления и что такие системы и планы постоянно обновляются в соответствии со всеми изменениями, вносимыми соответствующими государственными органами.

Компании проводят консультации со спонсорами и руководителями особо охраняемых территорий, с представителями затронутых сообществ, коренных народов и народов, ведущих племенной образ жизни, и других заинтересованных сторон на протяжении всего жизненного цикла угледобывающего предприятия в соответствии с требованиями **Принципа 5 «Права человека»** и **Принципа 8 «Сообщества и заинтересованные стороны»**.

Компании должны быть в состоянии доказать тот факт, что ими была рассмотрена возможность поддержки программ, проектов или мероприятий, проводимых государственными учреждениями и неправительственными организациями, а также предложенных персоналом самих компаний, нацеленных на продвижение целей управления особо охраняемыми территориями. Формы поддержки могут быть различными: финансовые взносы для увеличения кадрового потенциала



особо охраняемой территории, проведение исследований для мониторинга эффективности достижения целей управления или информационная поддержка, направленная на повышение значимости сохранения биоразнообразия.

При ведении деятельности на особо охраняемых территориях компании должны обеспечить факт соответствия своих планов по закрытию предприятия и рекультивации нарушенных земель предписаниям, изложенным в Принцип 4 «Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация».

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания ведет деятельность на особо охраняемой территории и имеет на это официальное разрешение, может доказать свою осведомленность об утвержденных правительством планах в отношении данной территории, а также полное соответствие своей деятельности таким планам; проводит консультации с представителями соответствующих заинтересованных сторон, поддерживает и расширяет усилия по сохранению данной территории, а также разрабатывает и реализует планы закрытия предприятия с привлечением соответствующих заинтересованных сторон.

#### В основном соответствует:

Не применимо

#### Частично соответствует:

Компания ведет деятельность на особо охраняемой территории и имеет на это официальное разрешение, однако не может доказать свою осведомленность об утвержденных правительством планах в отношении данной территории, а также полное соответствие своей деятельности таким планам; не проводит консультации с представителями соответствующих заинтересованных сторон, не поддерживает и не расширяет усилия по сохранению данной территории, а также не разрабатывает и не реализует планы закрытия предприятия с привлечением соответствующих заинтересованных сторон.

#### Не соответствует:

Компания ведет деятельность на особо охраняемой территории, однако не имеет на это официальное разрешение; не может доказать свою осведомленность об утвержденных правительством планах в отношении данной территории, а также полное соответствие своей деятельности таким планам; не проводит консультации с представителями соответствующих заинтересованных сторон, не поддерживает и не расширяет усилия по сохранению данной территории, а также не разрабатывает и не реализует планы закрытия предприятия с привлечением соответствующих заинтересованных сторон.

---

> **Положение 12.7** Компании обязуются не нарушать или не наносить ущерб жизненно важной естественной среде обитания, в частности районам с высокой природоохранной ценностью, за исключением случаев, когда выполняются все нижеследующие условия:

- а) не существует иных обоснованных вариантов ведения горных работ в преобразованных или естественных средах обитания, которые не являются критически важными;
  - б) в ходе проведения консультаций было получено мнение заинтересованных сторон, в том числе затронутых деятельностью компании сообществ, относительно степени вмешательства и нанесения ущерба, и, если представлялось возможным и целесообразным, их озабоченность была разрешена;
  - с) любое вмешательство или нанесение ущерба устраняется в соответствии с иерархией мер смягчения последствий в отношении биоразнообразия.
- 



## Значение

Международная финансовая корпорация приводит следующее определение критически важной среды обитания: «территория с высокоценным биологическим разнообразием, в том числе: i) среда обитания, имеющая существенное значение для находящихся на грани полного исчезновения и/или исчезающих видов; ii) среда обитания, имеющая существенное значение для эндемичных видов и/или видов с ограниченным ареалом; iii) среда обитания, поддерживающая значительные в глобальном масштабе скопления мигрирующих видов и/или стайных видов; iv) экосистемы, находящиеся под серьезной угрозой и/или имеющие уникальный характер; и/или iv) территории, связанные с важнейшими эволюционными процессами».<sup>236</sup> Ресурсы, которые позволяют компаниям выявлять такие территории, представлены в Блоке 9: Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им.

Компании не должны наносить вред или нарушать критически важные естественные среды обитания или, если такой вред все-таки был нанесен, компании должны доказать тот факт, что ими были изучены все альтернативные практически осуществимые варианты разработки месторождения, проведены консультации с представителями заинтересованных сторон и получено их мнение в соответствии с положениями, изложенными в Принципе 5 «Права человека» и Принципе 8 «Сообщества и заинтересованные стороны», а также доказать тот факт, что компании разработали и реализовали планы в соответствии с иерархией мер смягчения воздействий, описанной в Положении 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием». Наличие критически важной среды обитания выявляется и документально фиксируется в ходе оценки потенциального воздействия компаний на биоразнообразие, описанной в Положении 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». Компаниям рекомендуется придерживаться *Руководства МФК №6: Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление природными ресурсами*.<sup>237</sup>

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания не видоизменила и не нарушила критически важную среду обитания или, если видоизменение или нарушение имеют место, компания может доказать факт отсутствия иных практически осуществимых вариантов разработки месторождения в преобразованной или естественной среде обитания, если она не является критически важной; факт проведения консультаций с заинтересованными сторонами и получения их мнения; а также факт включения мер по смягчению воздействия на критически важную среду обитания в свою систему управления и план по смягчению последствий.

### В основном соответствует:

Не применимо

### Частично соответствует:

Компания видоизменила или нарушила критически важную среду обитания и может доказать факт отсутствия иных практически осуществимых вариантов разработки месторождения в преобразованной или естественной среде обитания, если она не является критически важной; однако компания не может доказать факт проведения консультаций с заинтересованными сторонами и получения их мнения или факт включения мер по смягчению воздействия на критически важную среду обитания в свою систему управления и план по смягчению последствий.

### Не соответствует:

Компания видоизменила или нарушила критически важную среду обитания и не может доказать факт отсутствия иных практически осуществимых вариантов разработки месторождения в

<sup>236</sup>. МФК. *Руководство №6 Международной финансовой корпорации: Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление живыми природными ресурсами*. Дата обращения к электронному ресурсу: 2.01.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6\\_English\\_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e0f3c0c-0aa4-4290-a0f8-4490b61de245/GN6_English_June-27-2019.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mRQjZva)>.

<sup>237</sup>. Там же.



преобразованной или естественной среде обитания, если она не является критически важной; факт проведения консультаций с заинтересованными сторонами и получения их мнения или факт включения мер по смягчению воздействия на критически важную среду обитания в свою систему управления и план по смягчению последствий.

---

> **Положение 12.8** Компании обязуются не предпринимать никаких действий, которые приведут или могут привести к исчезновению вида, занесенного в перечень видов, находящиеся под угрозой исчезновения, опубликованный МСОП или соответствующим государственным учреждением.

---

### Значение

Одной из ключевых стратегических целей международных конвенций, таких как Конвенция о биологическом разнообразии, национальных правительств и природоохранных организаций является недопущение исчезновения видов, что также имеет фундаментальное значение для целостности биосферы и представляет собой один из девяти процессов и систем, входящий в понятие «планетарные границы», регулирующее стабильность и устойчивость системы планеты Земля. По результатам оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», компании должны определить, способствует ли их деятельность повышению риска исчезновения видов.

Международный союз охраны природы (МСОП) разработал Красную книгу видов, находящихся под угрозой исчезновения (the Red List of Threatened Species), и руководит программой по поддержанию базы данных Красной книги. Данная программа оценивает относительный риск исчезновения видов и предлагает систему для оценки степени угрозы видам. Виды, соответствующие критериям МСОП как уязвимые (VU), находящиеся под угрозой исчезновения (EN) или находящиеся в критической опасности (CR), подвергаются соответственно высокому, очень высокому или чрезвычайно высокому риску вымирания в дикой природе. В Красной книге МСОП также содержится информация об ареале, размере популяции, среде обитания и экологии, использовании видов и/или торговле ими, угрозах, а также действиях по сохранению. Такие сведения помогают обосновать необходимые природоохранные решения.

Компании должны обращаться к Красной книге МСОП и соответствующим национальным и местным базам данных и вести реестр видов, которые подвергаются или могут подвергаться риску исчезновения в результате деятельности компании. Такие сведения должны учитываться в системе и планах по сохранению биоразнообразия, описанных в Положении 12.2 «Управление биоразнообразием и землепользованием», а также при принятии на себя обязательств в соответствии с Положением 12.3 «Управление биоразнообразием и землепользованием» с целью недопущения суммарных потерь или достижения чистого прироста биоразнообразия на участках добычи.

### Определение уровня соответствия

#### Соответствует:

Компания ведет учет видов, потенциально или фактически затронутых деятельностью компании, и их статуса как исчезающих в соответствующих международном или национальных реестрах, а также предпринимает меры по недопущению угрозы исчезновения данных видов.

#### В основном соответствует:

Не применимо



### Частично соответствует:

Компания:

- > ведет учет видов, потенциально или фактически затронутых деятельностью компании, и их статуса как исчезающих в соответствующих международных или национальных реестрах, однако в результате деятельности компании появляется угроза исчезновения данных видов, но компания не предпринимает меры по предотвращению такой угрозы;
- > деятельность компании не несет угрозу исчезновения видов, включенных в соответствующие международные и национальные реестры, однако компания не ведет учет видов, потенциально или фактически затронутых ее деятельностью, и их статуса как исчезающих.

### Не соответствует:

Деятельность компании несет угрозу исчезновения видов, включенных в соответствующие международные и национальные реестры; компания не ведет учет таких видов и не предпринимает меры по снижению степени угрозы их исчезновения.

## III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

### Метод сбора данных

Соответствие положениям о ведении деятельности на особо охраняемых территориях и в особых природоохранных зонах определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компаний.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
12.4	✓	✓	✓			
12.5	✓		✓			
12.6	✓	✓	✓			✓
12.7	✓	✓	✓			✓
12.8	✓	✓	✓			✓

### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, подтверждающие обязательство компаний соблюдать официальные границы особо охраняемых территорий и не вести деятельность на территории объектов всемирного наследия и других особых зон, имеющих высокую природоохранную ценность и ценность биоразнообразия;
- > реестр особо охраняемых территорий и иных особых зон, находящихся в районе ведения деятельности компаний;
- > карта с указанием месторасположения компаний относительно особо охраняемых территорий или особых природоохранных зон;
- > юридическая документация или разрешение от государственного органа, такое как допуск или лицензия, санкционирующие ведение деятельности на особо охраняемой территории и определяющие условия выполнения такой деятельности;





> протокол консультаций с представителями коренных народов или народов, ведущих племенной образ жизни, доказывающих их участие в принятии решений относительно ведения горных работ на их территориях или вблизи них, если их территории имеют особый природоохранный статус.

## Оценка объектов

### Собеседования

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > политики и процедуры компании относительно ведения горных работ на особо охраняемых территориях или вблизи них;
- > знание о близости месторасположения своего предприятия к территориям с высокой природоохранной ценностью.

Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > общее понимание политики компании в отношении особо охраняемых территорий и прочих районов с высокой природоохранной ценностью и ценностью биоразнообразия и знание об источниках дополнительных сведений, касающихся наличия таких территорий в границах горнодобывающих предприятий или вблизи них;
- > знание того, находится ли предприятие в границах особо охраняемой территории или вблизи нее.

Представители сообществ и заинтересованных сторон, чьи интересы оказались затронутыми, могут в ходе собеседований продемонстрировать или описать:

- > осведомленность о соответствии/несоответствии выполнения планов закрытия предприятий, находящихся на особо охраняемой территории, планам и программам, при наличии таковых, соответствующего государственного органа или департамента;
- > в соответствующих случаях — факт проработки альтернативных вариантов в отношении ведения горных работ в критически важной естественной среде обитания с соответствующими органами по планированию и природоохранными организациями, работающими на местах.

### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > ведет ли компания деятельность в границах объектов всемирного наследия или иных особо охраняемых территорий, при наличии таковых, вблизи них или на прилегающих к ним районах;
- > предпринимаются ли меры по смягчению воздействий, влияющих на критически важные естественные среды обитания, при наличии таковых.



# Чужеродные инвазивные виды (Положения 12.9–12.10)



## I. ВВЕДЕНИЕ

Под термином «чужеродные инвазивные виды» понимаются животные, растения или иные организмы, привнесенные в места, не являющиеся их естественным ареалом обитания, и оказывающие неблагоприятное воздействие на естественное биоразнообразие, экосистемные услуги или благосостояние людей. Чужеродные инвазивные виды представляют собой одну из основных причин утраты биоразнообразия и исчезновения видов, а также являются глобальной угрозой продовольственной безопасности и жизнеобеспечению сообществ.

В результате глобализации перемещение людей и товаров по всему миру возросло, что привело к увеличению числа видов, привнесенных в районы, не являющиеся их естественным ареалом обитания. Изменение климата способствует распространению и акклиматизации многих чужеродных видов по мере того, как животные расширяют или изменяют свой ареал для того, чтобы приспособиться к меняющейся температуре окружающей среды. Чужеродные инвазивные виды могут привести к снижению устойчивости к изменению климата естественной среды обитания, сельскохозяйственных угодий и городских территорий. И в то же время, изменение климата снижает устойчивость сред обитания в отношении проникновения чужеродных видов.

## II. ПОЛОЖЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ СООТВЕТСТВИЯ

- > **Положение 12.9** Компании включают в объем требований Положения 12.1 проведение документально оформленной оценки с целью:
- определить вероятность преднамеренного или случайного привнесения чужеродных инвазивных видов в результате своей деятельности;
  - оценить риски в отношении сохранения биоразнообразия, представляемые любыми чужеродными инвазивными видами, которые присутствуют или могут быть привнесены в места ведения деятельности компании.

### Значение

Компании должны включить в объем оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», документально оформленную оценку чужеродных инвазивных видов, связанных с их деятельностью. Оценку чужеродных инвазивных видов и представляемого ими риска для биоразнообразия можно провести с опорой на ресурсы из Блока 9: «Ресурсы по существенным проблемам в области оценки биоразнообразия и управления им», в частности, с помощью Глобальной базы данных по инвазивным видам (GISD). Основное внимание здесь уделяется чужеродным инвазивным видам, угрожающим местному биоразнообразию и природным экосистемам. Кроме того, данные ресурс охватывает все таксономические группы: от микроорганизмов до животных и растений во всех экосистемах.

Компании должны, по меньшей мере, учитывать следующие потенциальные пути привнесения и распространения чужеродных инвазивных видов:

- > транспорт: суда могут перевозить водные организмы в балластной воде, грузовой автотранспорт переносит семена растений на шинах;

- › изделия из дерева: насекомые могут находиться в древесине, в транспортировочных поддонах, ящиках и упаковочных материалах, доставляемых по всему миру;
- › декоративные растения: некоторые садовые декоративные растения могут проникнуть в дикую природу и стать инвазивными видами.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания провела и документально оформила оценку возможности целенаправленного или случайного привнесения чужеродных инвазивных видов в результате своей хозяйственной деятельности и оценила риски для биоразнообразия, представляемые присутствующими на территории предприятия чужеродными инвазивными видами или видами, привнесение которых потенциально возможно.

### В основном соответствует:

Компания провела и документально оформила оценку возможности целенаправленного или случайного привнесения чужеродных инвазивных видов в результате своей хозяйственной деятельности и оценила риски для биоразнообразия, представляемые присутствующими на территории предприятия чужеродными инвазивными видами или видами, привнесение которых потенциально возможно; однако такая оценка охватила не всю территорию предприятия и, следовательно, является неполной.

### Частично соответствует:

Компания:

- › приступила к проведению и документальному оформлению оценки возможности целенаправленного или случайного привнесения чужеродных инвазивных видов в результате своей хозяйственной деятельности, однако не оценила риски для биоразнообразия, представляемые присутствующими на территории предприятия чужеродными инвазивными видами или видами, привнесение которых потенциально возможно;
- › провела оценку и описала риски для биоразнообразия, представляемые чужеродными инвазивными видами, однако не оформила ее документально.

### Не соответствует:

Компания не приступила к оценке возможности целенаправленного или случайного привнесения чужеродных инвазивных видов в результате своей хозяйственной деятельности.

- 
- › **Положение 12.10** Компании разрабатывают, документально оформляют и внедряют системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 настоящего Кодекса, по предотвращению привнесения и (или) дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, а также по устранению чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено по результатам оценки, описанной в Положения 12.1 настоящего Кодекса. Такие системы должны:
    - а) определять целевые показатели для мониторинга результатов деятельности;
    - б) обновляться по мере необходимости после проведения регулярных пересмотров процедуры оценки, описанной в Положения 12.1.
- 



## Значение

Компании должны внедрить одну или несколько систем по предотвращению привнесения и/или дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, а также по устранению чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено по результатам оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». Такая система должна предусматривать меры контроля за случайным привнесением чужеродных видов в результате деятельности компаний такими путями, как, например, указано в руководстве к Положению 12.9 «Особые зоны, территории с высокой природоохранной ценностью, естественные среды обитания и виды, находящиеся под угрозой исчезновения».

Если на территории, находящейся под управлением компаний, присутствуют чужеродные виды, которые могут оказать существенное неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, компании должны выявить такие виды и принять меры по предотвращению их распространения.

При рассмотрении возможности целенаправленного привнесения чужеродных видов на территорию, находящуюся под управлением компаний результаты Оценки воздействия на окружающую среду должны доказать, что такие виды не оказывают неблагоприятного воздействия на местные экосистемы и биоразнообразие.

Такие системы могут быть самостоятельными или входить в интегрированную систему управления, охватывающую широкий круг аспектов. Компании обеспечивают наличие достаточных финансовых и кадровых ресурсов для реализации данной системы и контроля эффективности ее применения.

## Определение уровня соответствия

### Соответствует:

Компания внедряет системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по предотвращению привнесения и/или дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено в ходе оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». Компания устанавливает целевые показатели для мониторинга эффективности такой системы.

### В основном соответствует:

Компания внедряет системы, соответствующие требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по предотвращению привнесения и/или дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено в ходе оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования». Компания устанавливает целевые показатели для мониторинга эффективности такой системы, однако система является неполной, так как не учитывает весь спектр хозяйственной деятельности или не охватывает все территории, находящиеся под управлением компании, или внедрение системы проходит с незначительными недостатками, из-за которых поставленные задачи не решаются полностью.

### Частично соответствует:

Компания приступила к внедрению системы, соответствующей требованиям Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления», по предотвращению привнесения и/или дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено в ходе оценки, описанной в Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования», однако данный процесс еще не завершен. Компания устанавливает целевые показатели для мониторинга эффективности такой системы, однако данная система является неполной, так как учитывает далеко не весь спектр хозяйственной



деятельности или не охватывает значительные территории, находящиеся под управлением компании, и внедрение системы проходит со значительными недостатками, из-за которых поставленные задачи не решаются.

**Не соответствует:**

Компания не внедряет системы по предотвращению привнесения и/или дальнейшего распространения чужеродных инвазивных видов, которые оказывают неблагоприятное воздействие на биоразнообразие, как было установлено в ходе оценки, описанной в **Положения 12.1 «Оценка биоразнообразия и землепользования»** Кодекса Bettercoal.

### III. ПРОВЕРКА СООТВЕТСТВИЯ

#### Метод сбора данных

Соответствие положениям об управлении чужеродными инвазивными видами определяется посредством анализа документов и проведения собеседований с руководством и работниками компаний.

Оценка соответствия положениям, в отношении которых требуется принятие корректирующих действий, может проводиться в удаленном режиме либо в ходе посещения объекта, в соответствии с указаниями плана непрерывного совершенствования.

Положение	Метод проверки					
	Наблюдение	Анализ документации	Собеседования			
			Руководство	Работники	Работники, работающие по контракту (при наличии)	Прочие заинтересованные стороны (при наличии)
12.9		✓	✓			
12.10		✓	✓	✓	✓	

#### Виды и примеры доказательств

- > Политика и процедуры, подтверждающие обязательство компаний по предотвращению присутствия чужеродных инвазивных видов на территории своих предприятий и по управлению такими видами;
- > документально оформленная оценка присутствия чужеродных инвазивных видов на территории предприятий и представляемых такими видами рисков;
- > процедура предотвращения привнесения и случайного распространения чужеродных инвазивных видов и, в случае их привнесения на территорию предприятий, мероприятия по управлению такими видами.

#### Оценка объектов

**Собеседования**

Руководители в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > хорошую осведомленность о политике компании и ее информированности в отношении чужеродных инвазивных видов;
- > примеры недопущения привнесения или распространения чужеродных инвазивных видов или борьбы с ними посредством соответствующей процедуры;
- > порядок предотвращения дальнейшего распространения и устранения инвазивных видов, найденных на территории компании или ее предприятий.



Работники в ходе собеседований могут продемонстрировать или описать:

- > характер и содержание пройденного ими обучения политике компаний по предотвращению привнесения и распространения чужеродных инвазивных видов;
- > знания о наличии/отсутствии на территории предприятия опасных видов и о мероприятиях, предпринятых для смягчения последствий их появления.

#### Обход объектов

В процессе обхода объектов аудитором отмечается:

- > проверки, предпринимаемые работниками с целью снижения риска привнесения и распространения чужеродных инвазивных видов, например, при использовании транспорта, растений для рекультивации и строительных материалов.

## IV. ССЫЛКИ НА ДРУГИЕ ПРИНЦИПЫ И ПОЛОЖЕНИЯ

Принцип	Положение
<b>2. Политика и система управления</b>	<b>2.1 и 2.2:</b> При разработке и внедрении систем по управлению воздействиями на биоразнообразие компании должны руководствоваться требованиями <u>Положений 2.1 и 2.2 «Системы управления»</u> .
	<b>2.3–2.7:</b> При проведении всесторонней оценки фактических и потенциальных, прямых и косвенных рисков и воздействий, оказываемых их деятельностью на биоразнообразие, компании должны руководствоваться требованиями <u>Положения 2.3–2.7 «Оценка риска и воздействия»</u> .
<b>4. Закрытие угледобывающих предприятий и рекультивация</b>	<b>4.1–4.6:</b> При рассмотрении возможности приступить к непрерывному управлению, и, в частности, к восстановлению или компенсации потерь биоразнообразия, экосистемных услуг или землепользования компании должны следовать предписаниям и рекомендациям <u>Принцип 4</u> по внедрению интегрированного процесса закрытия угледобывающего предприятия и рекультивации нарушенных земель.
<b>5. Права человека</b>	<b>5.3–5.5:</b> При взаимодействии с коренными народами и народами, ведущими племенной образ жизни, для соблюдения их прав и для соблюдения принципов Свободного предварительного и осознанного согласия компании должны придерживаться предписаний <u>Положения 5.3 - 5.5 «Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни»</u> .
<b>8. Сообщества и заинтересованные стороны</b>	<b>8.1–8.5:</b> При взаимодействии с заинтересованными сторонами по вопросам управления биоразнообразием компании должны руководствоваться предписаниями <u>Положения 8.1–8.5 «Взаимодействие с заинтересованными сторонами»</u> .
	<b>8.16–8.18:</b> Компании внедряют официальный, эффективный и оформленный механизм подачи и рассмотрения жалоб работников для сбора сведений и урегулирования жалоб по вопросам переселения с момента начала разработки плана переселения.





---

**8.19:** Компании определяют и учитывают археологические, культурные и религиозные ресурсы и разрабатывают планы сохранения культурного наследия в целях снижения влияния, оказываемого в результате переселения. Компании также проводят консультации с сообществами с целью определения необходимости проведения соответствующих ритуалов и церемоний на затронутых участках.

---

## V. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ

- > Инициатива Aluminium Stewardship Initiative, Стандарт деятельности, 2-я Редакция, декабрь 2017 г. (доступ [по ссылке](#)). В данном стандарте определяются 59 принципов и критериев в сфере управления, охраны окружающей среды и социальной ответственности, направленных на решение проблем устойчивого развития в цепочке поставок алюминия.
- > Совет по ответственной ювелирной практике (RJC), Кодекс ответственной практики, Руководство, 2019 г. (доступ [по ссылке](#)). Данный Кодекс обеспечивает общий стандарт этических, социальных, правозащитных и экологических практик, а сертификация на соответствие Кодексу является обязательной для всех промышленных членов Совета RJC. Сертификация на соответствие Кодексу является надежной гарантией ответственного ведения компанией своей хозяйственной деятельности перед заинтересованными сторонами, акционерами, клиентами и деловыми партнерами.
- > Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA), Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, IRMA-STD-001, 06.2018 г. (доступ [по ссылке](#)). Стандарт по ответственной добыче полезных ископаемых, Редакция 1.0 определяет набор целей и основных требований по производительности компаний для обеспечения экологически и социально ответственной практики ведения деятельности. Данный Стандарт лежит в основе системы, предлагающей добровольную независимую оценку и сертификацию экологических и социальных показателей деятельности на промышленных участках угледобычи во всем мире.
- > Стандарт *ResponsibleSteel* (доступ [по ссылке](#)). Целью Стандарта ResponsibleSteel является поддержка ответственной добычи руды и ответственного производства стали как инструмента достижения цели организации ResponsibleSteel, которая заключается в получении максимального вклада сталелитейной промышленности в устойчивость общества.



## ПРИЛОЖЕНИЕ А Список аббревиатур и сокращений

CDP	Проект по раскрытию информации о выбросах углерода
EITI	Инициатива прозрачности добывающих отраслей
ЕС	Европейский союз
СПОС	Свободное, предварительное и осознанное согласие
ПГ	Парниковый газ
GRI	Глобальная инициатива по отчетности
Руководящие принципы	Руководящие принципы ООН о предпринимательской деятельности в аспекте прав человека
ICMM	Международный совет по горной и металлургической промышленности
МФК	Международная финансовая корпорация
МОТ	Международная организация труда
IRMA	Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых
ISO	Международная организация по стандартизации
МСОП	Международный союз охраны природы
ЗСК	Знай своего контрагента
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
Руководство ОЭСР	Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска
Бенефициар	Конечный собственник (бенефициар)
ООН	Организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
РКИК ООН	Рамочная конвенция ООН об изменении климата
TCFD	Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата
Добровольные принципы	Добровольные принципы в отношении безопасности и прав человека
WBC	Всемирный совет предпринимателей

# ПРИЛОЖЕНИЕ В Декларация / Конвенция / Договор / Международный стандарт

---

Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AccountAbility1000

---

Международный стандарт водопользования Альянса по рациональному использованию водных ресурсов

---

Конвенция об охране всемирного культурного и природного наследия (Конвенция 1972 года о всемирном наследии)

---

Стандарты Инициативы прозрачности добывающих отраслей (EITI)

---

Директива 2001/95/ЕС Европейского союза по защите лиц, сообщающих о фактах незаконной деятельности

---

Директива 2014/95/EU Европейского союза по раскрытию нефинансовой информации

---

Протокол инициативы GHG Protocol

---

Стандарты GRI в области устойчивого развития

---

Международные стандарты аудита IAASB

---

Международные стандарты финансовой отчетности IASB

---

Глобальный отраслевой стандарт управления хвостохранилищами ICMM

---

Стандарты деятельности МФК

---

Конвенция МОТ 1990 года о химических веществах (№ 170)

---

Кодекс МОТ по охране труда при разработке месторождений открытым способом (1991 г.)

---

Кодекс МОТ по охране труда при добыче угля подземным способом (2006 г.)

---

Конвенция МОТ 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121)

---

Рекомендация МОТ 1964 года о пособиях в случаях производственного травматизма (№ 121)

---

Основные конвенции МОТ:

1. Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (№ 87);
2. Конвенция МОТ 1949 года о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров (№ 98);
3. Конвенция 1930 года о принудительном труде (№29) (и Протокол 2014 года);
4. Конвенция МОТ 1957 года об упразднении принудительного труда (№ 105);
5. Конвенция МОТ 1973 года о минимальном возрасте (№ 138);
6. Конвенция МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182);
7. Конвенция МОТ 1951 года о равном вознаграждении (№ 100);
8. Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111).

---

Конвенция МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169)

---

Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде (№155)

---

Протокол МОТ к Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде

---

Рекомендация МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 183)

---

Конвенция МОТ 1995 года о безопасности и гигиене труда на шахтах (№ 176)

---

Конвенция МОТ 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102)

---

Международный билль о правах человека:

Всеобщая декларация прав человека; Международный пакт о гражданских и политических правах; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

---

Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых

---

Стандарты ISO

---

---

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий

---

Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска

---

Система менеджмента безопасности труда и здоровья OHSAS 18001

---

Рабочая группа по вопросам раскрытия финансовой информации, связанной с изменением климата

---

Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов и их удалением

---

Рамсарская конвенция о водно-болотных угодьях, имеющих международное значение

---

Роттердамская конвенция о процедуре предварительного обоснованного согласия в отношении отдельных опасных химических веществ и пестицидов в международной торговле

---

Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях

---

# ПРИЛОЖЕНИЕ С - Словарь терминов

## Аудиторская оценка

Процедура определения уровня соответствия Поставщиков Bettercoal ожиданиям, отраженным в Кодексе Bettercoal. Процесс проведения аудиторской оценки Bettercoal состоит из пяти этапов. В результате оценки подготавливается заключение об уровне соответствия Поставщиков требованиям положений Кодекса Bettercoal, оформляемое в виде Отчета по аудиторской оценке.

## Аудитор

Независимое стороннее лицо, отвечающее критериям отбора ассоциации Bettercoal и допущенное для проведения аудиторской оценки объектов.

## Безопасность

Отсутствие опасности, риска или травмы.

## Биоразнообразие

Разнообразие живых организмов, встречающихся во всех источниках, включая, помимо прочего, наземные, морские и иные водные экосистемы, а также экологические комплексы, частью которых они являются. Данный термин включает в себя внутривидовое разнообразие и разнообразие видов и экосистем.

## Взаимодействие с заинтересованными сторонами

Собирательный термин, охватывающий разнообразные виды деятельности и взаимодействий в течение жизненного цикла угледобывающего предприятия. Данный термин включает в себя: раскрытие информации, организацию консультаций с заинтересованными сторонами, проведение переговоров, партнерские отношения, урегулирование жалоб, участие заинтересованных сторон в проведении мониторинга ведения горных работ и предоставление отчетов заинтересованным сторонам.<sup>238</sup>

## Взаимодействие с сообществами

Двусторонний процесс обмена информацией и принятия решений, охватывающий волнующие сообщества вопросы и приоритеты, а также

238. МФК, *Взаимодействие с заинтересованными сторонами: Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой*, 2017 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC\\_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/affbc005-2569-4e58-9962-280c483baa12/IFC_StakeholderEngagement.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jkD13-p)>.

интересы и потребности коммерческих предприятий. Цель взаимодействия состоит не только в том, чтобы услышать мнения сторон, но в том, чтобы обеспечить взаимопонимание и возможность дать ответ для всех сторон для совместного влияния на решения, которые могут затронуть все заинтересованные стороны.

## Взяточничество

Предложение, обещание или дача, а также вымогательство или принятие какого-либо неправомерного преимущества<sup>239</sup> с целью оказания влияния, прямо или косвенно, на действия:

- › должностного лица;
- › политического кандидата, партии или иного должностного лица, наделенного публично-правовой обязанностью;
- › лица, руководящего частным предприятием или занимающего в нем любую должность.

## Виды, находящиеся под угрозой исчезновения

Виды, соответствующие критериям МСОП в отношении уязвимых (VU), находящихся под угрозой исчезновения (EN) или исчезающих (CR) видов, а также подвергающиеся высокому, очень высокому или чрезвычайно высокому риску вымирания в дикой природе.

## Водопотребление

Сумма всего объема воды, забранного и использованного при производстве продуктов и в качестве их составной части; использованного в производстве и ставшего отходами; испарившегося, потерянного или потребленного людьми или домашним скотом; или загрязненного до степени непригодности для использования другими пользователями, и по этой причине не спущенного обратно в поверхностные или грунтовые воды, моря или не переданного третьим лицам.<sup>240</sup>

## Водосборный бассейн

Участок земли, по которому все водные и дождевые потоки стекают к общей точке выпуска, такой как

239. По материалам организации Transparency International. Словарь терминов. Дата обращения к электронному ресурсу: 10.11.2020 г., <<https://www.transparency.org/en/glossary>>.

240. Проект по раскрытию информации о выбросах углерода (CDP). *Руководство по отчетности по водной безопасности 2019*, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://guidance.cdp.net/en/guidance?cid=1822&ctype=record&idtype=RecordID&inchild=1&microsite=0&otype=Guidance>>.

отток из водохранилища, устье залива или любая точка вдоль русла водного потока. Водосборный бассейн часто также называют дренажным бассейном.

### **Воздействие**

Влияние организации на экономику, окружающую среду и/или общество. Воздействия могут быть положительными или неблагоприятными, реальными или потенциальными, прямыми или косвенными, краткосрочными или долгосрочными, преднамеренными или непреднамеренными. В частности, к экологическим и социальным воздействиям относятся любые изменения в отношении (i) физической, естественной или культурной среды, а также (ii) ближайшего сообщества и работников.<sup>241</sup>

### **Вознаграждение**

Данный термин включает в себя заработную плату или любые иные выплаты (в денежной или натуральной форме), выплачиваемые работникам работодателями.

### **Восстановление**

Постепенное восстановление изначальной (существовавшей до начала ведения горных работ) экосистемы во всех ее структурных и функциональных аспектах.<sup>242</sup>

### **Всеобъемлющий**

В контексте взаимодействия с заинтересованными сторонами данный термин описывает процессы, охватывающие все типы заинтересованных сторон, такие как мужчины, женщины, пожилые люди, молодежь, переселенные лица, социально незащищенные и уязвимые лица, а также группы, не испытывающие какой-либо дискриминации.

### **Выбросы**

Вещества, выделяемые или выбрасываемые в атмосферу в результате ведения горных работ.

### **Выбросы парниковых газов (ПГ) (прямые и опосредованные)**

К парниковым газом относятся шесть газов, указанных в Рамочной конвенцией ООН об изменении климата (РКИК ООН), обладающих

свойством поглощать инфракрасное излучение (чистую тепловую энергию), выделяемое земной поверхностью, и излучать его обратно на поверхность Земли, создавая парниковый эффект: углекислый газ (CO<sub>2</sub>), метан (CH<sub>4</sub>), закись азота (N<sub>2</sub>O), гидрофторуглероды (ГФУ), перфторуглероды (ПФУ) и гексафторид серы (SF<sub>6</sub>).

### **Выплаты за оказание содействия**

Стимулирующие или неофициальные платежи, внесенные для обеспечения или ускорения выполнения текущих или необходимых действий, на которые плательщик имеет юридические или иные права.<sup>243</sup>

### **Гендерная идентичность**

Глубоко переживаемый, внутренний и индивидуальный опыт человека в отношении гендерной принадлежности, который может соответствовать или не соответствовать физиологии человека или определенной половой принадлежности, полученной при рождении.<sup>244</sup>

### **Гендерная принадлежность (гендер)**

Социально сконструированные характеристики женщин, мужчин, девочек и мальчиков. К таким характеристикам относятся роли, нормы и модели поведения, связанные с тем, как быть женщиной, мужчиной, девочкой или мальчиком, а также взаимоотношения между ними. Так как гендерные характеристики являются социальным конструктом, они варьируются от общества к обществу и могут меняться с течением времени. Гендерная принадлежность связана с половой принадлежностью, но не тождественна ей, так как половая принадлежность означает различные биологические и физиологические характеристики женщин, мужчин и интерсексуалов, такие как хромосомы, гормоны и репродуктивные органы. Гендерная и половая принадлежности связаны с понятием «гендерная идентичность», но не тождественны ему.<sup>245</sup> Гендерные аспекты должны признавать за людьми право делать свободный выбор относительно своей гендерной идентичности без каких-либо ограничений, установленных стереотипами, жесткими гендерными ролями и предассудками.

241. МФК. Стандарты деятельности по экологической и социальной устойчивости, Стандарт деятельности №1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями, 2012г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

242. МСОП. *Восстановление экосистемы*. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г. <<https://www.iucn.org/commissions/commission-ecosystem-management/our-work/cems-thematic-groups/ecosystem-restoration>>.

243. Организация Transparency International, веб-сайт *Corruptionary A-Z*. Дата обращения к электронному ресурсу: 10.11.2020 г., <<https://www.transparency.org/en/corruptionary>>.

244. ВОЗ. Гендер и здоровье. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)>.

245. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). Гендер и здоровье. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)>.



### **Горные работы (добыча полезных ископаемых)**

Любой комплекс мероприятий, предпринимаемых с целью добычи полезных ископаемых, а также инфраструктура, необходимая для обеспечения выполнения данных мероприятий. Данный термин включает в себя, как правило, проведение разведки месторождения, строительство угледобывающего предприятия, добычу полезных ископаемых, закрытие угледобывающего предприятия, этап после его закрытия, а также соответствующие мероприятия как по отдельности, так и в совокупности.<sup>246</sup>

### **Деловая этика**

Ведение коммерческой деятельности ответственно, без участия, напрямую или в рамках деловых отношений, в каких-либо серьезных корпоративных проступках, нарушающих местные, государственные или международные нормативно-правовые акты.

### **Деловой партнер**

Физическое лицо, организация или хозяйствующий субъект, с которым у компании есть прямые деловые отношения (за исключением потребителей, но включая подрядчиков, клиентов, поставщиков и партнеров по совместному предприятию) и который покупает и/или продает продукты или услуги, необходимые для ведения добычи угля.

### **Деловые отношения**

Сотрудничество между физическими или юридическими лицами в коммерческих целях, в некоторых случаях оформленное в контрактах или соглашениях.

### **Детский труд**

Работа, представляющая психическую, физическую, социальную или моральную опасность и вред для детей и мешающая их обучению, лишая их возможности посещать школу, вынуждая их преждевременно покинуть школу или совмещать посещение школы с выполнением непомерно продолжительной и тяжелой работы.<sup>247</sup>

### **Деятельность по добыче полезных ископаемых**

Физические действия (такие как нарушение земель и подготовка участка, строительство дорог, отбор проб, аэросъемка, строительство объектов, добыча полезных ископаемых, их переработка, обращение с отходами, рекультивация и т. д.), выполняемые на любом этапе жизненного цикла угледобывающего

246. IRMA. *Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых*, 1-е издание, 2018 г., с. 194. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

247. Международная организация труда (МОТ). *Конвенция МОТ № 138*, принятая 26.06.1973 г., вступившая в силу 19.06.1976 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.

предприятия (таком как планирование, оценка воздействия, разведка, строительство предприятия, ведение горных работ, закрытие предприятия и этап после его закрытия).<sup>248</sup>

### **Дисциплина**

Средство для исправления или улучшения трудового поведения или деятельности.

### **Дискриминация**

*Любое различие, исключение или предпочтение на основе расовой и половой принадлежности, цвета кожи, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения, которое приводит к неравенству или ущемлению равенства возможностей или отношений в сфере труда и занятости.*<sup>249</sup> В частности, дискриминация в отношении женщин определяется как любое различие, исключение или ограничение по половому признаку, которое влияет на или нацелено на умаление признания или непризнание заслуг, прав или действий женщин, независимо от их семейного положения, на основе равенства мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной сфере.<sup>250</sup>

### **Должный переходный процесс**

Ряд социальных мер, необходимых для обеспечения соблюдения прав работников и предоставления им средств к существованию во время перехода к типу экономики, характеризующейся низким уровнем выбросов углерода и устойчивостью климата, при которой из климатических действий извлекается максимальная выгода, а трудности и лишения для работников, занятых в отраслях промышленности, затронутых усилиями по ограничению выбросов парниковых газов или внедрению новых технологий, сводятся к минимуму.<sup>251</sup>

248. IRMA. *Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых*, 1-е издание, 2018 г., с. 194. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

249. МОТ. Конвенция МОТ 1958 года о дискриминации (в области труда и занятости) (№ 111), 1958 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C111:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C111:NO)>.

250. «ООН-Женщины». Обзор Конвенции. Дата обращения к электронному ресурсу: 19.08.2020 г., <<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>>.

251. МОТ. *Руководящие принципы для обеспечения должного переходного процесса к экологически устойчивым типам экономики и общества для всех*, 2015 г., с. 3. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_emp/--emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_432859.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf)> и *Союз IndustriAll, Справочник для профсоюзов по обеспечению должного переходного процесса*. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<http://www.industriall-union.org/a-just-transition-for-workers>>.

### Доступный

В контексте механизмов подачи и рассмотрения жалоб и процессов взаимодействия данный термин означает качество быть известным всем группам заинтересованных сторон и/или предоставляющим соответствующую помощь лицам, которые могут столкнуться с препятствиями при осуществлении доступа.<sup>252</sup>

### Естественная среда обитания

Районы, состоящие из жизнеспособных скоплений видов растений и/или животных, главным образом, местного происхождения, и/или районы, деятельность человека в которых существенно не изменила их основные экологические процессы и видовой состав.<sup>253</sup>

### Жизненный цикл

Путь продукта, услуги или предприятия от замысла до его конечного применения. Применимо к угледобывающим предприятиям данный термин обозначает полный цикл процесса добычи полезных ископаемых, включая, как правило, проведение разведки месторождения, подготовительных работ, горных работ, процесса закрытия угледобывающего предприятия и мероприятий после его закрытия.<sup>254</sup>

### Забор воды

Полный объем воды, забранной из поверхностных, подземных или морских вод или полученной от третьих лиц для использования в любых целях за отчетный период.<sup>255</sup>

### Загрязнение

Присутствие в окружающей среде вещества, которое из-за своего химического состава или концентрации нарушает естественные процессы и вызывает нежелательные воздействия на состояние окружающей среды и здоровья человека.

252. УВКПЧ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г., с. 33. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

253. МФК, Стандарт деятельности №6: Сохранение биологического разнообразия и устойчивое управление природными ресурсами, 2012 г., с. 3. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNblCQ](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNblCQ).

254. По материалам ICMM. Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание, с. 67. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf).

255. GRI. *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г., с. 24. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>.

### Загрязняющие вещества

Отходы, загрязняющие воду, воздух или почву.

### (Землепользование) после закрытия угледобывающего предприятия

Использование земель, нарушенных в ходе горных работ, после завершения добычи и мероприятий по закрытию угледобывающего предприятия.<sup>256</sup>

### Коэффициент надбавки

Ставка оплаты труда выше обычной ставки оплаты труда за рабочую неделю.

### Заинтересованная сторона

Лицо, группа лиц, компания, организация или учреждение, которые с достаточной степенью вероятности могут быть затронуты деятельностью, продуктами и/или услугами компании, или действия которых с достаточной степенью вероятности могут повлиять на возможность компании реализовать свои стратегии и достигнуть своих целей.<sup>257</sup> К заинтересованным сторонам относятся, помимо прочего, работники и иные лица, такие как подрядчики, поставщики, местные сообщества, правительства и организации гражданского общества.

### Законный

В отношении механизмов подачи и рассмотрения жалоб данный термин означает такое качество, как обеспечение доверия со стороны групп заинтересованных сторон, для пользования которых данные механизмы предназначены, а также несение ответственности за справедливое рассмотрение жалоб.<sup>258</sup>

### Закрытие угледобывающего предприятия

Период времени, когда деятельность предприятия по добыче и переработке минеральных ископаемых была завершена и были запущены процессы окончательного вывода из эксплуатации угледобывающего предприятия и рекультивации земель. Как правило, данный термин включает в себя несколько этапов: этап до закрытия (подробный проект и план закрытия предприятия),

256. ICMM. Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание, 2019 г., с. 68. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf).

257. GRI. Словарь терминов стандартов GRI в области устойчивого развития 2020, 2020 г., с. 20. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>.

258. УВКПЧ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г., с. 33. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

непосредственно этап закрытия (фактические мероприятия по закрытию и выводу из эксплуатации горных выработок и объектов) и этап после закрытия (в основном долгосрочная рекультивация, мониторинг и очистные мероприятия), каждый из которых характеризуется особыми конкретными мероприятиями.<sup>259</sup>

### **Заработная плата по отрасли**

Средняя ставка оплаты труда работников определенной профессии в конкретном секторе промышленности (таком, как горнодобывающая промышленность) в пределах данной географической области, например, страны или области.

### **Затронутые сообщества**

Люди или сообщества, живущие в непосредственной близости от мест ведения горных работ и подвергающиеся вследствие этого реальным или потенциальным рискам и неблагоприятным воздействиям, прямым и косвенным, оказываемым на физические условия среды, на их здоровье или средства к существованию.

### **Затронутые заинтересованные стороны**

Заинтересованные стороны, которые могут подвергаться прямому или косвенному неблагоприятному воздействию, вызванному ведением горных работ.

### **Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска**

Районы, находящиеся в состоянии вооруженного конфликта или нестабильного постконфликтного периода, а также районы со слабой организацией управления и безопасности или не имеющие таковой, такие как несостоявшиеся государства, а также районы, на территории которых повсеместно и систематически нарушаются требования международного права, в том числе относительно прав человека.<sup>260</sup> Затронутые конфликтами районы и районы повышенного риска определяются наличием вооруженного конфликта, массовым распространением насилия или иными рисками причинения вреда населению. Вооруженный конфликт может принимать различные формы, такие как конфликт международного или немеждународного

259. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA). Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 1-е издание, 2018 г., с. 193. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

260. Европейский парламент и Европейский Совет. *Регламент ЕС 2017/821*, 2017, OJ L130/1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8b0e378b-3c59-11e7-a08e-01aa75ed71a1/language-en>>.

характера; может охватывать два и более государств; кроме того, может проявляться в виде освободительных войн, мятежей, гражданских войн и т. д. К районам повышенного риска могут относиться зоны политической нестабильности или репрессий, институциональной слабости, отсутствия безопасности, нарушения гражданской инфраструктуры и массового распространения насилия. Часто характерными для таких районов являются массовые нарушения прав человека и государственного или международного права.<sup>261</sup>

### **Здоровье**

Состояние физического, психического и социального благополучия. Данное понятие является более широким, чем простое отсутствие болезней или физических дефектов.

### **Знай своего контрагента (ЗСК)**

Процесс сбора, проверки и мониторинга информации относительно личности контрагента, а также рисков, связанных с его привлечением. Под контрагентом понимается физическое или юридическое лицо, такое как клиент, поставщик, подрядчик или иной деловой партнер, с которым компания выполняет финансовые транзакции.

### **Зона влияния**

Зона, охватывающая:<sup>262</sup>

› территорию, на которую с большой вероятностью оказывают влияние: (i) горные работы, деятельность и объекты, находящиеся в непосредственной собственности, эксплуатации или под управлением (в том числе подрядчиков) и задействованные при ведении данных работ; (ii) воздействия в результате незапланированных, но предсказуемых событий, спровоцированных горными работами, которые могут проявить себя спустя время или в другом месте; (iii) косвенные воздействия, оказываемые горными работами на биоразнообразие или экосистемные услуги, от которых зависит жизнь затронутых сообществ;

› смежные предприятия и объекты;

261. ОЭСР. *Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска*, 3-е издание, 2016 г., с. 13. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.

262. По материалам Международной финансовой корпорации (МФК), Стандарты деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости. Примечание к руководству 1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями, 2012г., с. 7. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2-b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

› кумулятивные воздействия, возникающие как результат накопительного воздействия на зоны или ресурсы, используемые для ведения горных работ или непосредственно затронутые ими, а также от других действующих, проектируемых или обоснованно определенных горных работ, производимых на момент проведения оценки по выявлению воздействий.

### **Иерархия мер смягчения последствий**

Набор приоритетных шагов, применяемых компанией для минимизации вреда, наносимого окружающей среде, путем установления последовательности мероприятий на основе их приоритетности: путем предотвращения, минимизации или смягчения, восстановления или реабилитации, а также компенсации неблагоприятных воздействий. Иерархия мер смягчения последствий предполагает установление последовательности мероприятий на основе их приоритетности.

### **Издевательства**

Постоянное и преднамеренное злоупотребление властью в отношениях с другими людьми посредством повторяющегося вербального, физического и/или социального поведения, нацеленного на причинение физического, социального и/или психологического вреда. Выражением издевательства может служить ситуация, когда лицо или группа лиц злоупотребляют своей реальной или предполагаемой властью над одним или несколькими людьми, которые чувствуют себя неспособными предотвратить такое злоупотребление.<sup>263</sup>

### **Интегрированный процесс закрытия угледобывающего предприятия**

Динамический и непрерывный процесс, учитывающий экологические, социальные и экономические аспекты, касающиеся закрытия, на ранней стадии подготовки угледобывающего предприятия к эксплуатации.<sup>264</sup>

### **Интенсивность**

При определении удельной интенсивности выбросов или удельного энергопотребления коэффициенты интенсивности определяют количество выбросов данного загрязняющего вещества или расход энергии согласно измерительной практике конкретной организации, например, относительно

263. Национальный центр по борьбе с издевательствами. *Определение термина «издевательство»*. Дата обращения к электронному ресурсу: 24.11.2020 г., <<https://www.ncab.org.au/bullying-advice/bullying-for-parents/definition-of-bullying/>>.

264. ICMM. *Интегрированный процесс закрытия предприятий - Руководство по передовой практике, 2-е издание*, с. 67. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

единицы деятельности, выпускаемой продукции или любого иного показателя системы измерений конкретной организации (такого, как единица товара или объем производства).

### **Инцидент**

Событие, возникшее в процессе или в результате выполнения работы, которое могло стать или стало причиной получения травм или ухудшения здоровья.<sup>265</sup>

### **Кабальный труд или долговая кабала**

Труд, выполняемый работником, который заложил свой личный труд или труд членов своей семьи в обеспечение долга или авансового платежа лицу, предоставившему заем.

### **Кислые стоки**

Отток кислой воды из участков добычи угля и металлических руд, возникающий при окислении горных пород, содержащих сульфиды или иные кислотообразующие минералы. Данный процесс приводит к образованию кислых вод. В кислых стоках, как правило, содержатся повышенные концентрации токсичных металлов, которые в сочетании с пониженным уровнем pH оказывают неблагоприятное воздействие на водные объекты и дикую природу.

### **Ключевые районы по сохранению биоразнообразия**

Места международного значения для сохранения биоразнообразия путем создания охраняемых территорий и иных механизмов управления. Данные районы определяются на государственном уровне, исходя из их значимости для поддержания популяций видов.<sup>266</sup>

### **Коллективные переговоры**

Переговоры, проводимые между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей с одной стороны и одной или несколькими организациями работников с другой стороны для определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками и/или для регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией(ями) работников.<sup>267</sup>

265. GRI. *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г., с. 26. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

266. МСОП. *Инвазивные виды*. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

267. МОТ. *Конвенция МОТ № 154*, принятая 3 июня 1981 г, вступившая в силу 11 августа 1983 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3122299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3122299)>.



### Компания (Компании)

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин понимается как угледобывающая компания, ее деятельность и производственные мощности, включая, помимо прочего:

› основные виды деятельности и объекты, связанные с ведением горных работ и добычей угля;

› все площадки и объекты, используемые для управления отходами, хранения и обслуживания оборудования, а также офисные и административные здания и различные виды вспомогательной деятельности;

› деятельность и объекты, имеющие ключевое значение для обеспечения работоспособности участков добычи, такие как транспортировка угля до пунктов продажи, складские помещения в портах и терминалах.

### Компенсация биоразнообразия

Измеримый результат действий по сохранению биоразнообразия, направленных на компенсацию значительных остаточных неблагоприятных воздействий на биоразнообразие, возникающих в результате ведения горных работ, после принятия соответствующих мер по предотвращению и смягчению последствий. Целью проведения мероприятий по компенсации биоразнообразия является недопущение чистых потерь и, по возможности, получение чистого прироста биоразнообразия в отношении видового состава, структуры среды обитания и функционирования экосистемы, а также народного пользования и культурных ценностей, связанных с биоразнообразием.<sup>268</sup>

### Компетентные консультации и осознанное участие

Процесс проведения таких консультаций, результатом которых является осознанное участие затронутых сообществ в принятии решений. По сравнению с другими формами консультаций данный процесс подразумевает более детальный обмен мнениями и данными, а также проведение организованных и регулярных консультаций, в результате чего компания при принятии решений учитывает мнение затронутых сообществ по вопросам, которые непосредственно их затрагивают, таким как предлагаемые меры по смягчению последствий, совместное использование связанных с разработкой месторождения возможностей и

268. Компенсаторная программа «Бизнес и биоразнообразие» (ВБОР). *Словарь терминов ВБОР*. 3-е издание 2018 г., с. 9. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.forest-trends.org/wp-content/uploads/2018/11/BBOP\\_Updated\\_Glossary-01-11-18.pdf](https://www.forest-trends.org/wp-content/uploads/2018/11/BBOP_Updated_Glossary-01-11-18.pdf)>.

преимуществ, а также вопросы внедрения принятых решений.<sup>269</sup>

### Комплексная проверка (Due Diligence) в целом

Постоянный, упреждающий и динамичный процесс, посредством которого компании выявляют, предотвращают и смягчают оказываемые ими реальные и потенциальные неблагоприятные воздействия, а также отчитываются о том, каким образом данная работа ведется. Комплексная проверка является неотъемлемой частью систем принятия решений и управления рисками.<sup>270</sup>

### Комплексная проверка (Due Diligence) в аспекте прав человека

В контексте прав человека комплексная проверка подразумевает непрерывный процесс управления, которому необходимо следовать предприятию, ведущему свою деятельность разумно и предусмотрительно в соответствии со

сложившимися обстоятельствами (такими как сектор промышленности, особенности ведения деятельности, размер предприятия и т. п.) для выполнения своих обязательств по соблюдению прав человека.<sup>271</sup>

### Консультации

Формальный процесс, при котором руководство организации учитывает мнение работников и/или иных заинтересованных сторон на этапе до принятия решения.

### Контроль (Управление)

Контроль со стороны компании, определяемый как:

› прямое или косвенное владение или контроль (самостоятельно или в соответствии с соглашением с другими компаниями) над 50 или более процентами акций/прав с правом голоса (или их эквивалента) коммерческого предприятия;

› текущее или административное управление коммерческим предприятием;

269. МФК. Стандарты деятельности по экологической и социальной устойчивости, 2012 г., с. 14. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e88e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e88e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

270. ОЭСР. *Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска*, 3-е издание, 2016 г., с. 13. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<http://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf>>.

271. УВКПЧ ООН. *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г., с. 33. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf)>.

› любое юридически признанное определение понятия «контроль», сходное с вышеприведенным значением в соответствующей юрисдикции.

### **Коренные народы и народы, ведущие племенной образ жизни**

Народы, описанные в Конвенции МОТ 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169): (а) народы, ведущие племенной образ жизни в независимых странах, социальные, культурные и экономические условия жизни которых отличают их от других групп национального общества и статус которых полностью или частично регулируется их собственными обычаями или традициями или специальными законами и положениями; (б) народы, проживающие в независимых странах, которые считаются коренными в силу своего происхождения от людей, населявших страну или географический регион, к которому относится страна, во время завоевания или колонизации или установления нынешних государственных границ, и которые, независимо от их правового статуса, сохраняют некоторые или все свои социальные, экономические, культурные и политические институты. Самоидентификация в качестве коренных или ведущих племенной образ жизни народов считается основополагающим критерием для определения групп, на которые распространяется действие положений Конвенции МОТ № 169.

### **Корпоративное управление**

Система правил, практик и процессов, посредством которых выполняется руководство и управление компанией.

### **Коррупция**

Злоупотребление доверенной властью для получения личной выгоды.

### **Культурное наследие**

Продукт и процесс, предоставляющий обществу богатство ресурсов, унаследованных из прошлого, созданных в настоящем и передаваемых на благо новых поколений в будущем.<sup>272</sup> Данный термин относится к материальному и нематериальному наследию, включая обычаи, порядки, памятники, места археологических раскопок, устные традиции, художественное творчество, ритуалы и ценности.<sup>273</sup>

272. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Индикаторы ЮНЕСКО: Культура для развития, Наследие, с. 132. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage\\_dimension.pdf](https://en.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/cdis/heritage_dimension.pdf)>.

273. ЮНЕСКО, Определение культурного наследия. Дата обращения к электронному ресурсу: 13.03.2020 г., <<http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/illicit-trafficking-of-cultural-property/unesco-database-of-national-cultural-heritage-laws/frequently-asked-questions/definition-of-the-cultural-heritage/>>.

### **Кустарные и мелкие горнодобывающие предприятия (КМГП)**

Официальные или неофициальные предприятия по добыче полезных ископаемых, использующие преимущественно упрощенные формы ведения разведки, добычи, переработки и транспортировки полезных ископаемых. КМГП обычно не требуют больших капиталовложений и используют крайне трудоемкие технологии. В качестве КМГП могут выступать мужчины и женщины, ведущие свою деятельность индивидуально, а также лица, работающие семьями или в качестве партнеров или членов кооперативов или иных видов предусмотренных законом ассоциаций и предприятий с привлечением сотен или тысяч шахтеров.<sup>274</sup>

### **Лицо, сообщившее о нарушениях**

Лицо, раскрывающее информацию, касающуюся данных или деятельности, которые считаются незаконными, неэтичными, свидетельствующими о некомпетентности, о недобросовестном или ненадлежащем поведении в частной или государственной организации.

### **Материальные отчисления**

Важные и значимые потоки поступления доходов. Поток получения доходов считается материальным, если его упущение или искажение сведений о нем может существенно повлиять на достоверность раскрываемой информации или оказать значительное влияние на оценки и решения заинтересованных сторон.

### **Меры по устранению неисправностей**

Действия, предпринимаемые компанией для значительного смягчения или устранения причины несоответствия норме с целью предотвращения его повторного появления.

### **Механизм информирования о фактах незаконной деятельности**

Система, предназначенная для сбора, хранения и рассмотрения жалоб, полученных от лиц, сообщивших о нарушениях, и для обеспечения конфиденциальности и анонимности подачи жалобы.

### **Механизм подачи и рассмотрения жалоб**

Установленная официальная процедура, предусмотренная для подачи жалоб относительно, как правило, условий труда и проблем, связанных с трудовыми отношениями и/или нарушениями прав

274. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), *Руководство ОЭСР по комплексной проверке ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтами районов и районов повышенного риска*, 3-е издание, 2016 г., с. 65. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<http://www.oecd.org/corporate/mne/mining.html/>>.



человека, а также для предоставления средств правовой защиты. Механизмы рассмотрения жалоб могут быть государственными или негосударственными, судебными или внесудебными. Доступ к ним может быть предоставлен работникам компании, другим работникам и их представителям (Механизм рассмотрения жалоб рабочих) или внешним заинтересованным сторонам (Механизм рассмотрения жалоб на оперативном уровне). Эффективные механизмы подачи и рассмотрения жалоб должны быть законными, доступными, предсказуемыми, справедливыми, прозрачными, не противоречащими правам, а также используемыми в качестве источника непрерывного процесса обучения.

### **Минимальный размер оплаты труда**

Минимальная сумма вознаграждения, которую работодатель может на законных основаниях выплачивать получателям заработной платы за работу, выполненную в течение определенного периода, и которая не может быть уменьшена коллективным или индивидуальным договором.<sup>275</sup>

### **Наихудшие формы детского труда**

Следующие формы детского труда относятся к наихудшим:<sup>276</sup>

все формы рабства или ситуации, сходные с рабством, такие как продажа и торговля детьми, долговая зависимость и подневольное состояние, принудительный труд, в том числе принудительная вербовка детей для участия в вооруженных конфликтах;

› использование, вербовка или предложение ребенка для занятия проституцией, для производства порнографической продукции или для порнографических представлений;

› использование, приобретение или предложение ребенка для участия в незаконной деятельности, в частности для производства и оборота наркотиков, описанной в соответствующих международных договорах;

› работа, которая ввиду характера или условий выполнения может нанести вред жизни, здоровью или нравственному состоянию детей.

275. МОТ, Определение МПОТ. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS\\_439072/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm)>.

276. МОТ. Конвенция МОТ № 138, принятая 17 июня 1999 г, вступившая в силу 19 ноября 2000 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)>.

### **Насилие и домогательства**

В сфере труда данный термин обозначает виды неприемлемого поведения и неприемлемых действий, разовых или системных, а также угрозы их применения. Такие действия или поведение применяются с целью нанести, наносят или могут нанести физический, психологический, сексуальный или экономический ущерб. Данный термин включает в себя насилие и домогательства на почве гендерной принадлежности, а также издевательства.<sup>277</sup>

### **Насилие и домогательства на почве гендерной принадлежности**

Насилие и домогательства, направленные против лиц из-за их половой или гендерной принадлежности или несоразмерно чаще затрагивающие лиц определенного пола или гендера. Сюда также относятся сексуальные домогательства.<sup>278</sup>

### **Не противоречащий правам**

В отношении механизмов подачи и рассмотрения жалоб данный термин означает соответствие результатов и средств правовой защиты правам человека, признанным на международном уровне.<sup>279</sup>

### **Негосударственные вооруженные формирования**

Незаконные или повстанческие вооруженные формирования, которые ведут военные действия против правительственных вооруженных сил или друг против друга, создавая угрозу миру и безопасности местного населения, и не служат интересам государства.<sup>280</sup>

### **Неблагоприятное воздействие**

Негативное влияние организации на экономику, окружающую среду и/или общество. Неблагоприятные воздействия могут быть фактическими, потенциальными, прямыми,

277. МОТ. Конвенция МОТ 2019 года об искоренении насилия и домогательства (№ 190), 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

278. МОТ. Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательства (№ 190), 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)>.

279. УВКПЧ ООН, *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г., с. 33. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_EN.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf).

280. УВКПЧ. *Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 г., касающийся защиты жертв вооруженных конфликтов немеждународного характера (Протокол II)*, принят 8 июня 1977 г., вступил в силу 7 декабря 1978 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolII.aspx>>.

косвенными, краткосрочными, долгосрочными, преднамеренными или непреднамеренными.<sup>281</sup>

### Неконтролируемая опасность

Выявленный источник возможного вреда, травмы или ущерба (то есть Опасность), для которого отсутствуют признанные и/или утвержденные меры управления, оперативного или технического контроля.

### Непрерывное совершенствование

Постоянный процесс улучшения деятельности и систем управления в соответствии с требованиями Кодекса Bettercoal.

### Новое угледобывающее предприятие

Угледобывающее предприятие, еще не введенное в эксплуатацию и/или впервые проходящее аудиторскую оценку Bettercoal.

### Объект (производственные мощности)

В контексте Кодекса Bettercoal под объектами понимаются помещения, которые принадлежат

угольной компании или находятся под ее управлением и используются для ведения добычи угля.

### Объекты всемирного наследия

Место (такое как лес, гора, озеро, пустыня, памятник, здание, комплекс или город), внесенное в список ЮНЕСКО как имеющее особое культурное или физическое значение.<sup>282</sup>

### Окончательное закрытие

Заключительный этап процесса закрытия угледобывающего предприятия, включающий в себя реализацию плана закрытия предприятия, а также проведение мониторинга, технического обслуживания предприятия и управления им после его закрытия.<sup>283</sup>

### Опасное вещество

Любой материал, представляющий угрозу для здоровья человека и/или для окружающей среды.

281. По материалам Глобальной инициативы по отчетности (GRI). Словарь терминов стандарта GRI 2020, 2020 г., с. 12. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

282. ЮНЕСКО, Всемирное наследие. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г. <<https://whc.unesco.org/en/about/>>.

283. Международный совет по горной и металлургической промышленности (ICMM). *Интегрированный процесс закрытия предприятий - Руководство по передовой практике*, 2-е издание, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

### Опасность

Источник потенциального вреда, травмы или повреждения.

### Опасность для репродуктивного здоровья

«Репродуктивная» опасность — термин, означающий вещество или фактор, которые могут оказать неблагоприятное влияние на репродуктивное здоровье женщин и мужчин и/или на рост и внутриутробное развитие плода.

### Опасный детский труд

Работа, которая по своему характеру или условиям выполнения может поставить под угрозу здоровье, безопасность или нравственное состояние детей.<sup>284</sup> Опасный детский труд является одной из наихудших форм детского труда.

### Опосредованные (энергетические) выбросы ПГ (Score 2)

Выбросы парниковых газов, возникающие в результате генерации покупаемой или получаемой электроэнергии, отопления, охлаждения и пара, потребляемых организацией.

### Опосредованные (иные) выбросы ПГ (Score 3)

Опосредованные выбросы ПГ, не включенные в объем опосредованных энергетических выбросов ПГ (Score 2), которые производятся не самой организацией, в том числе выбросы, образующиеся вне производственного цикла организации (до и после него).

### Отмывание денег

Незаконный процесс сокрытия происхождения денег, полученных в результате преступной деятельности, путем проведения ряда сложных банковских переводов или коммерческих транзакций для сокрытия происхождения средств.

### Отходы

Твердый, жидкий или газообразный материал, который выбрасывается или в котором больше нет необходимости. Отходы могут служить причиной загрязнения и оказывать неблагоприятное воздействие на окружающую среду в случае, если работа по управлению отходами ведется недолжным образом. В цепочке поставок угля основными видами отходов являются опасные вещества, выбросы в атмосферу, сбросы в водные источники, а также бытовые отходы.

284. МОТ. Конвенция МОТ 1999 года о наихудших формах детского труда (№ 182), принятая 17.06.1999 г, вступившая в силу 19.11.2000 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)>.

### **Отчетность по устойчивому развитию**

Процесс сбора, измерения, анализа и передачи качественной и количественной информации относительно корпоративного управления, экологической и социальной деятельности. Такая отчетность также именуется нефинансовой отчетностью, отчетностью о социальной ответственности бизнеса или интегрированной отчетностью.

### **Охрана труда и промышленная безопасность**

См. Производственная травма или ухудшение состояние здоровья, вызванное профессиональной деятельностью.

### **Охраняемая территория**

Географический район, который создается, регулируется или управляется для достижения конкретных целей по сохранению.

### **Оценка объектов**

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин означает третий этап проведения аудиторской оценки, включающий в себя посещение объекта. Применимый для конкретного объекта систематизированный процесс наблюдения и его документальное оформление, проводимый с целью получения подтверждающей информации и ее объективной оценки для определения степени выполнения требований Кодекса.

### **Оценка риска**

Систематическая оценка степени риска, представляемого деятельностью. Процесс использования результатов анализа рисков для их ранжирования и/или для сравнения с приемлемыми критериями рисков или целями управления ими.

### **Очистка воды на долгосрочной основе**

Водоочистка, которая должна осуществляться после закрытия угледобывающего предприятия до тех пор, пока не будут получены доказательства отсутствия необходимости ее дальнейшего проведения.

### **Передовая практика**

Применение набора контрольных мер и стратегий, отражающих ожидания, принятые в качестве отраслевой нормы. В Руководстве Bettercoal приведены указания относительно того, какая практика считается передовой и рекомендуемой для применения в ключевых проблемных областях, рассматриваемых в Кодексе.

### **Передовая международная отраслевая практика**

Профессиональные навыки, осмотрительность, благоразумность и дальновидность, применение и проявление которых ожидается от квалифицированных и опытных специалистов-профессионалов, занятых в одинаковых сферах

деятельности и в одинаковых или аналогичных условиях на региональном или мировом уровне.

### **Переселение (см. также «Размещение на другой территории»)**

Данный термин относится как к физическому, так и к экономическому переселению в результате изъятия земель для нужд ведения горных работ и/или из-за ограничений на использование земли. Переселение считается вынужденным в случае, если затронутые лица или общины не имеют права отказаться от подобного изъятия земель или от введений ограничений на землепользование, что приводит к необходимости физического или экономического переселения. Переселение производится при (i) правомерной конфискации земель или введении временных или постоянных ограничений на землепользование и (ii) достигнутых договоренностях, по условиям которых покупатель может прибегнуть к конфискации земель или наложить правовые ограничения на землепользование, если проведение переговоров с продавцом земельного участка не увенчается успехом.<sup>285</sup>

### **Переселенное лицо**

Лицо, которое было вынуждено покинуть свое прежнее место жительства в результате переселения. К таким лицам относятся:<sup>286</sup>

- › лица, имеющие официальные юридические права на землю или активы, занимаемые или используемые ими;
- › лица, не имеющие официальных юридических прав на землю или активы, но претендующие на землю, и претензия которых признана или может быть признана в соответствии с национальным законодательством;
- › лица, не имеющие признанных юридических прав или претензий на землю или активы, занимаемые или используемые ими.

### **Подрядчик**

Компания или иное юридическое лицо, выполняющее работы или оказывающее услуги на основании договора на оказание услуг для угледобывающей компании. Данный термин распространяется и на субподрядчиков.

285. МФК. *Стандарт деятельности №5*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75d4e96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75d4e96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

286. МФК. *Стандарт деятельности № 5*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

### Подневольный труд

Работа, предлагаемая третьей стороной, часто родителем или опекуном, к выполнению за деньги.

### Политика

Изложение принципов и намерений.

### Политическое должностное лицо

Физическое лицо, на которое возложены или были возложены важные общественные функции.

### Поставщик

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин означает организацию, имеющую один или несколько участков добычи угля, которая подписала Письмо-обязательство поставщика Bettercoal.

### Постоянные трудовые отношения

Постоянная занятость на полный рабочий день, при которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность на территории своего работодателя или под его непосредственным контролем.

### Позапное закрытие

Широкий термин, включающий в себя текущие мероприятия на протяжении всего цикла добычи полезных ископаемых, направленные

на продвижение деятельности по закрытию предприятия на этапах строительства и эксплуатации. Примерами поэтапного закрытия предприятия являются рекультивация нарушенных земель и восстановление растительного покрова, вывод из эксплуатации и снос неиспользуемой инфраструктуры.<sup>287</sup>

### Права человека

Универсальные права и свободы, которые понимаются как принадлежащие всем людям и стоящие выше законов любого отдельного государства. В контексте Кодекса Bettercoal права человека, в частности, включают права, сформулированные в Международном билле о правах человека и в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда Международной организации труда.

287. ICMM. Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание, 2019 г., с. 68. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

### Правозащитники

Защитниками прав человека являются лица или группы лиц, мирными способами защищающие и поощряющие права человека в ходе своей личной или профессиональной деятельности.<sup>288</sup>

### Применимое законодательство

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин относится к государственным законам страны, в которой горнодобывающая компания ведет свою деятельность, а также к соответствующим международным стандартам.

### Принудительный труд

Любая работа или услуга, выполнить или предоставить которую правительство, компании или отдельные лица требуют от какого-либо лица под угрозой любых форм наказания, и которую данное лицо не предлагало выполнить/предоставить добровольно.<sup>289</sup> К формам принудительного труда относятся труд заключенных, подневольный труд и кабальный труд.

### Природные ресурсы

Материалы или вещества, такие как минералы, леса, вода и плодородные земли, которые встречаются в природе и которые могут быть использованы для получения экономической выгоды.

### Производственная травма или ухудшение состояния здоровья, вызванное профессиональной деятельностью

Неблагоприятное воздействие на здоровье человека, вызванное опасными факторами на рабочем месте. Термин «ухудшение состояния здоровья» означает ущерб, нанесенный здоровью, и включает в себя заболевания, патологии и расстройства.<sup>290</sup>

### Прожиточный минимум

Вознаграждение, получаемое за стандартную рабочую неделю работником, живущим в определенной местности, достаточное для обеспечения достойного уровня жизни работника и его семьи. К компонентам достойного уровня жизни относятся: питание, питьевая вода, жилищные

288. По материалам УВКПЧ ООН. Специальный докладчик по вопросу о положении правозащитников: *Кто такой правозащитник*. Дата обращения к электронному ресурсу: 18.08.2020 г., <<https://www.ohchr.org/en/issues/srhdefenders/pages/defender.aspx>>.

289. МОТ. Конвенция МОТ 1930 года о принудительном труде (№ 29), принятая 28.06.1930 г, вступившая в силу 1.05.1932 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO\\_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312174:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO)>.

290. GRI. *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г., с. 26. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.



условия, образование, здравоохранение, транспорт, одежда и прочие первоочередные потребности, в том числе сбережения на случай непредвиденных ситуаций.<sup>291</sup>

### **Проседание**

Смещение грунта в горизонтальном или вертикальном направлении, вызванное оседанием пород, возникшим в шахтных горных выработках, и наносящее непосредственный ущерб жилым или коммерческим зданиям. Данный термин не включает в себя смещение грунта в горизонтальном или вертикальном направлении, вызванное землетрясением, оползнем, извержением вулкана, состоянием почвы, эрозией почвы, замерзанием и таянием почвы, недостаточным уплотнением почвы, дефектами конструкции, корнями деревьев и кустарников, обрушением ливневых и канализационных стоков, а также скоростными туннелями.

### **Процедура**

Определенный процесс или способ ведения деятельности. Процедуры могут быть документально закрепленными или не закрепленными.

### **Прямые (Score 1) выбросы парниковых газов (ПГ)**

Выбросы ПГ из источников, которые принадлежат организации или находятся под ее управлением.

### **Работник**

Физическое лицо, которое заключило с компанией трудовой договор или договор на оказание услуг или обучение или которое работает по такому договору, подразумеваемому или выраженному в устной или письменной форме или в соответствии с требованиями применимого законодательства.

### **Работники**

Сотрудники или работники по контракту, занятые на угледобывающем предприятии для выполнения конкретной задачи или деятельности.

### **Работники, работающие по контракту**

Работники, привлеченные через сторонних подрядчиков для выполнения работ, связанных с деятельностью угледобывающего предприятия.

### **Развитие сообщества**

Процесс, посредством которого люди наращивают потенциал и успешность своих сообществ, улучшают качество жизни, расширяют свое участие в принятии решений и достигают большей степени

291. Social Accountability International. *Стандарт «Социальная ответственность 8000»*, SA8000:2014, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>>.

контроля над своей жизнью в долгосрочной перспективе. Данный процесс осуществляется скорее не для сообществ, а самими сообществами, и таким образом отражает потребности и приоритеты местного населения.

### **Размещение на другой территории**

Процесс, посредством которого в результате ведения добычи полезных ископаемых люди вынуждены переезжать на другую территорию или терять жилье (см. «Физическое переселение») или терять активы или доступ к ним (см. «Экономическое переселение») в результате приобретения земли для целей добычи полезных ископаемых и/или введения ограничений на землепользование. Данный процесс также именуется переселением.<sup>292</sup>

### **Районы с высокой природоохранной ценностью**

Естественные среды обитания, обладающие крайне высоким значением или жизненной необходимостью ввиду их высокой биологической, экологической, социальной или культурной ценности. Выделяются шесть высоких природоохранных ценностей: видовое разнообразие, ландшафтные экосистемы и мозаики, экосистемы и среды обитания, экосистемные услуги, потребности сообщества и культурные ценности.<sup>293</sup>

### **Рамсарские угодья**

Участок водно-болотных угодий, имеющий международное значение в соответствии с Конвенцией о водно-болотных угодьях, известной как Рамсарская конвенция.

### **Ребенок**

Лицо, не достигшее возраста 18 лет, за исключением случаев, когда в соответствии с применимым к данному лицу законодательством совершеннолетие достигается раньше.<sup>294</sup>

### **Рекультивация**

Возвращение земель в устойчивое плодородное и самодостаточное состояние с учетом возможного полезного использования данного участка и прилегающих земель. Восстановление типов

292. МФК. *Стандарт деятельности № 5*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86-e6cd-4b55-95a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHBzk)>.

293. Совет по сохранению лесного фонда (FSC). *Высокая природоохранная ценность*. Дата обращения к электронному ресурсу: 13.03.2020 г., <<https://fsc.org/en/details-page/high-conservation-values>>.

294. Генеральная Ассамблея ООН. *Конвенция о правах ребенка, принятая 20.11.1989 г.*, вступившая в силу 2.09.1990 г., Ст.1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/un\\_convention\\_on\\_the\\_rights\\_of\\_the\\_child\\_1.pdf](https://ec.europa.eu/antitrafficking/sites/antitrafficking/files/un_convention_on_the_rights_of_the_child_1.pdf)>

экосистем и функций там, где восстановление не является целью.<sup>295</sup>

### **Риск**

Совокупность вероятности возникновения определенных опасных происшествий, серьезности их воздействий и самих воздействий, как положительных, так и неблагоприятных.<sup>296</sup>

### **Риски, связанные с охраной труда и промышленной безопасностью**

Сочетание вероятности возникновения опасной ситуации или воздействия, связанного с профессиональной деятельностью, с тяжестью травмы или ухудшения здоровья, которые могут быть вызваны такой ситуацией или воздействием.

### **Самооценка**

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин означает проводимую Поставщиками оценку, включающую в себя описание своих участков угледобычи и имеющихся объектов и анализ своей деятельности на предмет соответствия требованиям Кодекса. Поставщики могут использовать процесс самооценки для проверки своей готовности к аудиторской оценке объектов, для совершенствования практик и выявления объективных доказательств, необходимых для проведения оценки объектов.

### **Сброс**

Сточные воды, сбрасываемые в подземные или поверхностные воды или в канализацию и затем впадающие в реки, озера, океаны, водно-болотные угодья, отстойники и грунтовые воды, как через определенную поверхностную точку сброса рассредоточенным или неопределенным образом, так и путем вывоза грузовым автотранспортом.

### **Сбросы**

Очищенные или неочищенные сточные воды, сбрасываемые угледобывающими предприятиями.<sup>297</sup>

295. ICMM. Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание, 2019 г., с. 68. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

296. МФК. Стандарты деятельности по экологической и социальной устойчивости. *Примечание к руководству 1: Оценка и управление экологическими и социальными рисками и воздействиями*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC\\_Performance\\_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHbzK](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c02c2e86e6cd4b5595a2b3395d204279/IFC_Performance_Standards.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kTjHbzK)>.

297. GRI, Словарь терминов стандартов GRI 2020, 2020 г., с. 8. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

### **Сверхурочные часы**

Часы, отработанные в дополнение к обычному графику.

### **Свобода вступления в ассоциации**

Право работников и работодателей свободно создавать и объединяться в группы для продвижения и защиты профессиональных интересов без получения предварительного разрешения или вмешательства со стороны государства или любого иного субъекта.

### **Свободное, предварительное и осознанное согласие (СПОС)**

Неотъемлемое право коренных народов на согласование ведения деятельности, которая затронет их земли, территории и природные ресурсы, в особенности в связи с подготовкой к добыче, разработкой или использованием минеральных, водных или иных ресурсов.<sup>298</sup>

› свободное: согласие дается добровольно, без принуждения, запугивания, манипулирования, давления или недобросовестного влияния;

› предварительное: согласие запрашивается заблаговременно до момента получения какого-либо разрешения или начала ведения деятельности и до момента возникновения каких-либо воздействий;

› осознанное: предоставленная информация охватывает ряд аспектов, в том числе характер, размер, темп, обратимость и масштаб ведения любой предлагаемой деятельности; ее цель и продолжительность; место ведения и затрагиваемые районы; а также предварительную оценку вероятных экономических, социальных, культурных и экологических воздействий;

› согласие: разрешение на ведение горных работ или иной деятельности после проведения компанией надлежащих консультаций с затронутыми коренными сообществами.

### **Сексуальное домогательство**

Форма применения насилия и домогательства на основе гендерной принадлежности. Данный термин включает в себя ряд действий и практик сексуального характера, в том числе физическое, вербальное или невербальное поведение, которое является нежелательным, необоснованным и оскорбительным для получателя и создает для

298. По материалам Глобального договора ООН. Справочное руководство для бизнеса: Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов, 2014 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 24.08.2020 г., <<https://www.unglobalcompact.org/library/541>>.



него угрожающую, враждебную или унижительную рабочую среду.<sup>299</sup>

### **Система управления**

Набор документально оформленных политик, процессов и процедур, которые в совокупности доказывают наличие в компании системной основы обеспечения должного, последовательного и эффективного выполнения задач по достижению желаемых результатов и по поддержанию непрерывного совершенствования деятельности.

### **Соблюдение**

Акт соответствия или подчинения приказу, правилу или требованию.

### **Собственник (бенефициар)**

Физическое лицо или лица, которое(-ые) прямо или косвенно в конечном итоге владеет(-ют) юридическим лицом, лицензией или иной собственностью или контролирует(-ют) их.<sup>300</sup> Собственник (бенефициар) также именуется конечным собственником (бенефициаром).

### **Современное рабство**

Неюридический собирательный термин, включающий в себя различные формы эксплуатации, в том числе рабство, ситуации, сходные с рабством (долговая зависимость, подневольное состояние, работа, выполняемая детьми, находящимися в рабстве или в условиях, сходных с рабством, бытовое рабство, сексуальное рабство и подневольные формы брака)<sup>301</sup>, принудительный труд, наихудшие формы детского труда и торговля людьми. Однако данный термин может использоваться в значении принудительного труда.

### **Сокращение штата сотрудников**

Процесс сокращения или прекращения использования ресурсов в результате экономических или технических неблагоприятных обстоятельств или в результате реорганизации или реструктуризации компании. В контексте закрытия угледобывающего предприятия данный термин относится к процессу сокращения штата сотрудников в связи с ожидаемым прекращением

добычи полезных ископаемых. Сокращение также именуется увольнением избыточной рабочей силы, оптимизацией коллектива или массовыми увольнениями.

### **Сообщество**

Группа людей или семей, в разной степени сплоченных, проживающих в определенной местности, в некоторых случаях имеющих общие интересы (например, ассоциации водопользователей, рыболовы, пастухи и собиратели трав и т. д.), часто имеющие общее культурное и историческое наследие.

### **Сотрудничество**

Процесс совместного принятия решений, в ходе которого заинтересованные стороны конструктивно обсуждают различия своих точек зрения и вырабатывают стратегию совместной деятельности.<sup>302</sup>

### **Сотрудники служб безопасности**

Физические лица, нанятые для охраны имущества организации, контроля поведения людей, предотвращения потерь, а также для сопровождения людей, товаров и ценностей.<sup>303</sup>

### **Социальный переход (см. также «Должный переход»)**

В контексте закрытия угледобывающего предприятия данный термин означает проведение мероприятий, способствующих или облегчающих переход от этапа функционирования предприятия к этапу после его закрытия. К таким мероприятиям относятся: поддержка программ диверсификации источников средств к существованию, обучение, стажировки и т. д.<sup>304</sup>

### **Справедливый**

В контексте механизмов подачи и рассмотрения жалоб данный термин означает стремление обеспечить потерпевшим сторонам разумный доступ к получению информации, консультаций и специальных знаний, необходимых им для участия

299. МОТ. Сексуальное домогательство на работе. Дата обращения к электронному ресурсу: 10.11.2020 г., <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)>.

300. Инициатива прозрачности добывающих отраслей (EITI). *Стандарт EITI 2019*, 2-е издание, 2019 г., с.19. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://eiti.org/files/documents/eiti\\_standard\\_2019\\_en\\_a4\\_web.pdf](https://eiti.org/files/documents/eiti_standard_2019_en_a4_web.pdf)>.

301. УВКПЧ ООН. Дополнительная конвенция 1956 года об упразднении рабства, ст.1. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/SupplementaryConventionAbolitionOfSlavery.aspx>>.

302. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA). Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 1-е издание, 2018 г., с. 184. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

303. GRI. *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г., с. 19. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

304. ICMM. *Интегрированный процесс закрытия предприятий - Руководство по передовой практике*, 2-е издание, 2019 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.

в процессе рассмотрения жалоб на честных, осознанных и уважительных основаниях.<sup>305</sup>

### **Среда обитания**

Наземная, пресноводная или морская географическая среда или воздушный путь, поддерживающие скопления живых организмов и их взаимодействие с неживой средой.<sup>306</sup>

### **Средства индивидуальной защиты (СИЗ)**

Защитная одежда и иное снаряжение, такое как перчатки, защитная обувь, шлемы, защитные очки и беруши, разработанные для защиты пользователя от воздействия опасных факторов, связанных с выполнением профессиональной деятельности.

### **Средства к существованию**

Полный набор средств, которыми пользуются люди, семьи и сообщества для получения дохода, в том числе заработная плата, доход от сельского хозяйства, рыболовства, собирательства, а также иные источники средств к существованию на основе использования природных ресурсов, мелкая торговля и бартер.<sup>307</sup>

### **Стандарт**

Набор правил или принципов, на основе которых делаются выводы.

### **Стратегические инвестиции в сообщества**

Добровольные взносы или действия компаний по оказанию помощи местным сообществам в достижении приоритетов в области развития и использования возможностей, создаваемых частными инвестициями, путем применения устойчивых и ориентированных на бизнес-цели решений.<sup>308</sup>

305. УВКПЧ ООН. *Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека*, 2011 г., с. 33.

306. МФК. *Стандарт деятельности №6*, 2012 г., с. 2. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNbLC0](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/3baf2a6a2bc5417496c5eec8085c455f/PS6_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jxNbLC0)>.

307. МФК. *Стандарт деятельности №5*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

308. МФК. *Стратегические инвестиции в сообщества — Руководство для компаний по надлежащей практике ведения бизнеса в странах с формирующейся рыночной экономикой*, 2010 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/95c6b4b5-2097-4f47-9518-7a21b8516c1a/12014complete-web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-95c6b4b5-2097-4f47-9518-7a21b8516c1a-jkD15-5>>.

### **Существенные изменения (угледобывающих предприятий)**

Изменения масштабов или объемов работ по добыче полезных ископаемых (например, увеличение добычи, внедрение новых или расширение существующих видов деятельности или объектов и т. д.), что может послужить причиной возникновения новых неблагоприятных воздействий на окружающую среду, социальные права и/или права человека или существенно изменить характер или степень оказываемого воздействия.<sup>309</sup>

### **Существенные вопросы**

Темы, касающиеся основных экономических, экологических и социальных воздействий отчитывающейся организации или существенно влияющие на оценки и решения заинтересованных сторон.<sup>310</sup>

### **Территория с уязвимой природной средой**

Территория, обычно представляющая собой природную среду обитания, которая нуждается в особой защите ввиду ценности своего ландшафта, флоры и фауны, а также исторической ценности.

### **Техническая осуществимость**

Жизнеспособность проекта на основе наличия или отсутствия возможности реализации предлагаемых мер и действий путем применения коммерчески доступных навыков, материалов и оборудования, с учетом преобладающих местных факторов, таких как климатические, географические и демографические условия, инфраструктура, уровень безопасности и качество управления, возможности и эксплуатационная надежность.

### **Тип выбросов парниковых газов (Scope)**

Классификация эксплуатационных границ, в пределах которых происходят выбросы ПГ. Данный термин обозначает, осуществляются ли выбросы ПГ самой организацией или же иными связанными с ней организациями, такими как поставщики электроэнергии или логистические компании. Существует три типа выбросов ПГ: прямые (Scope 1), опосредованные (Scope 2) и косвенные (Scope 3).

### **Торговля людьми**

Вербовка, транспортировка, передача, укрывательство или получение людей с целью эксплуатации, с применением силы или под угрозами ее применения, или через иные формы

309. IRMA. *Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых*, 1-е издание, 2018 г., с. 200. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA-STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA-STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

310. GRI. *Словарь терминов стандартов GRI 2020*, 2020 г., с. 14. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <<https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-english-language/>>.

принуждения, похищения, мошенничества, обмана, злоупотребления властью или использования уязвимого положения или путем предоставления или получения платежей или пособий для получения согласия лица, имеющего власть над другим лицом.<sup>311</sup>

### **Труд заключенных или исправительные работы**

Работа, выполняемая заключенными. Данное понятие равнозначно принудительному труду, если работа выполняется по принуждению заключенными, которые не были осуждены в судебном порядке и работа которых не подвергается контролю со стороны государственных органов. Данный термин также включает принудительную работу, выполняемую заключенным в интересах частного предприятия.

### **Трудовые права**

Права, касающиеся трудовых отношений между работодателем и работником. Такие права также именуется правами работников.

### **Управление**

Нормы, институты и процессы, определяющие порядок осуществления власти и обязанностей, а также принятия решений. Управление имеет политическое, экономическое и институциональное направления.

### **Управление водными ресурсами**

Действия и мероприятия, необходимые для планирования, разработки и управления оптимальным использованием и распределением водных ресурсов.

### **Управление водными ресурсами**

Социально справедливое, экологически устойчивое и экономически выгодное использование воды, достигаемое за счет участия заинтересованных сторон при осуществлении мероприятий в отношении водосборного бассейна.<sup>312</sup> В отношении компаний данный термин включает мероприятия и действия, необходимые для повышения эффективности и чистоты ведения бизнеса, а также способствует обеспечению устойчивого управления водными ресурсами общего пользования. К управлению

311. УВКПЧ ООН. Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности и Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, воздуху и морю, 2000 г. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ProtocolTraffickingInPersons.aspx>>.

312. Альянс по рациональному использованию водных ресурсов (AWS), Международный стандарт по рациональному использованию водных ресурсов, версия 2.0, 2019 г., с. 4. Дата обращения к электронному ресурсу: 22.12.2020 г., <<https://a4ws.org/download-standard-2/>>.

водными ресурсами относится как управление количеством воды, забираемым на нужды ведения горных работ, так и ее использование и сброс.

### **Управление отходами**

Действия и мероприятия, необходимые для управления отходами с момента их появления до окончательной утилизации, включая сбор, транспортировку, обработку и утилизацию отходов, а также проведение мониторинга и регулирование процесса управления отходами и мероприятия по предотвращению образования отходов путем их попутной модификации, повторного использования и переработки.

### **Условия занятости**

Должностные обязанности и вознаграждение за выполнение работы, согласованные между работодателем и работником при приеме на работу.<sup>313</sup>

### **Устойчивое (использование)**

Качество, относящееся к или описывающее такой способ получения или использования ресурса, который предотвращает его истощение или необратимое повреждение.

### **Устойчивое развитие**

Развитие, отвечающее потребностям настоящего времени без ущерба для будущих поколений в возможности удовлетворить собственные нужды.

### **Устранение**

Процедуры предоставления средств правовой защиты от неблагоприятного воздействия на права человека и для достижения существенных результатов, которые могут компенсировать неблагоприятное воздействие или противодействовать ему.

### **Участок (участки)**

В контексте Кодекса Bettercoal данный термин означает помещения, которые принадлежат угольной компании или находятся под ее управлением.

### **Учитывающий гендерные аспекты**

Качество исследования или оценки, направленное на понимание и учет социальных и культурных факторов, связанных с гендерной изоляцией и дискриминацией в самых разных сферах общественной и частной жизни.<sup>314</sup>

313. Investopedia. Условия найма. Дата обращения к электронному ресурсу: 13.12.2020 г., <<https://www.investopedia.com/terms/t/terms-of-employment.asp>>.

314. По материалам Европейского института гендерного равенства. *Гендерная проблематика*. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1218>>.

### **Физическое переселение**

Смена места жительства или потеря жилья.

### **Финансовая осуществимость**

Жизнеспособность проекта на основе коммерческих расчетов, включая относительную величину дополнительных затрат, необходимых для принятия комплекса мер и действий, в сравнении с инвестиционными и эксплуатационными затратами на реализацию проекта.

### **Химическое вещество**

Соединение или смесь, которые могут присутствовать на рабочем месте в форме жидкости, твердого вещества (в том числе частиц) или газа (пара).

### **Хвосты**

Молотая порода и стоки, образующиеся при переработке руды.

### **(Центральные) районы биосферных заповедников**

Районы, охватывающие наземные, морские и прибрежные экосистемы. Такие районы определяются на уровне федерального правительства и остаются под суверенной юрисдикцией государств, в которых они расположены. Статус таких районов признается на международном уровне.

### **Чрезвычайная ситуация**

Аномальное событие, которое может представлять угрозу жизни и здоровью работников, подрядчиков, посетителей, клиентов или местных сообществ или которое может нанести ущерб активам или окружающей среде.

### **Чужеродные виды**

Животные, растения или иные организмы, привнесенные в места, не являющиеся их естественным ареалом обитания, и оказывающие неблагоприятное воздействие на естественное биоразнообразие, экосистемные услуги или благосостояние людей. Чужеродные виды называются инвазивными, если они становятся поводом для беспокойства, так как вызывают изменения в структуре и составе экосистем, оказывая отрицательное влияние на природные ресурсы, экономику и благосостояние людей.<sup>315</sup>

### **Чужеродные инвазивные виды**

Инвазивными называются чужеродные виды, которые вызывают изменения в структуре и составе экосистем, оказывая отрицательное влияние на

315. По материалам Международного союза охраны природы (МСОП), *Инвазивные виды*. Дата обращения к электронному ресурсу: 13.03.2020 г., <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

экосистемные услуги, экономику и благосостояние людей.<sup>316</sup>

### **Шантаж**

Акт прямого или косвенного использования доступа к власти или знаниям с целью требования незаслуженного сотрудничества или компенсации в результате угроз применения насилия.<sup>317</sup>

### **Широкая общественная поддержка**

Коллективное выражение сообществом поддержки ведения горных работ. Поддержка может быть продемонстрирована через заслуживающие доверия (т.е. прозрачные, всеобъемлющие,

содержательные, демократические) механизмы местного самоуправления или через иные процессы/методы по согласованию между компанией и сообществом. Тот факт, что отдельные лица или группы выступают против ведения данного вида деятельности<sup>318</sup>, не означает отсутствия широкой общественной поддержки.

### **Экономическое переселение**

Потеря активов или доступа к ним и, как следствие, лишение источников дохода или других средств к существованию в результате приобретения земли для целей добычи полезных ископаемых и/или введения ограничений на землепользование.<sup>319</sup>

### **Экосистема**

Сообщество организмов в совокупности с их физической средой, рассматриваемое как система взаимодействующих и взаимозависимых отношений и включающее такие процессы, как поток энергии на трофических уровнях и круговорот химических элементов и соединений через живые и неживые компоненты системы.

### **Экосистемные услуги**

Блага, которыми экосистемы обеспечивают людей, в том числе продовольственные услуги, такие как еда и вода; регулятивные услуги, такие как управление

316. По материалам Международного союза охраны природы (МСОП). *Инвазивные виды*. Дата обращения к электронному ресурсу: 14.12.2020 г., <<https://www.iucn.org/theme/species/our-work/invasive-species>>.

317. Организация Transparency International, веб-сайт *Corruptionary A-Z*. Дата обращения к электронному ресурсу: 10.11.2020 г., <<https://www.transparency.org/en/corruptionary>>.

318. Инициатива по обеспечению ответственной добычи полезных ископаемых (IRMA). Стандарт IRMA по ответственной добыче полезных ископаемых, 1-е издание, 2019 г., с. 158. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA\\_STANDARD\\_v.1.0\\_FINAL\\_2018.pdf](https://responsiblemining.net/wp-content/uploads/2018/07/IRMA_STANDARD_v.1.0_FINAL_2018.pdf)>.

319. МФК. *Стандарт деятельности №5*, 2012 г., с. 1. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5\\_English\\_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/75de96d4ed364bdb8050400be02bf2d9/PS5_English_2012.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqex59b)>.

наводнениями и болезнями; культурные услуги, такие как духовные, рекреационные и культурные блага; а также вспомогательные услуги, такие как круговорот питательных веществ, поддерживающий условия для сохранения жизни на Земле.

#### **Этап после закрытия угледобывающего предприятия**

Общий термин, относящийся к периоду после завершения всех мероприятий по закрытию участка угледобычи. Иногда данный термин используется только для обозначения периода проведения мониторинга и технического обслуживания вплоть до момента отказа от права собственности, однако данный термин может также включать период, в течение которого требуется постоянная деятельность (например, эксплуатация водоочистных сооружений).<sup>320</sup>

#### **Этика**

Поведение в соответствии со своими ценностями и моральными установками.

---

320. ICMM. Интегрированный процесс закрытия предприятий — Руководство по передовой практике, 2-е издание, 2019 г., с. 68. Дата обращения к электронному ресурсу: 21.12.2020 г., <[https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107\\_good\\_practice\\_guide\\_web.pdf](https://www.icmm.com/website/publications/pdfs/closure/190107_good_practice_guide_web.pdf)>.



[info@bettercoal.org](mailto:info@bettercoal.org)  
[www.bettercoal.org](http://www.bettercoal.org)