



ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор ТОВ «Волма»
Кіндер О.А.
14.02.2023р.

ПРОГРАМНА ЗАЯВА ТОВ «ВОЛМА»

Щодо основних вимог до праці відповідно до вимог стандарту FSC-STD-40-004 V3-1

м. Ковель 2023

ВСТУП

Дана програмна заява повинна бути доступною у друкованому вигляді для ознайомлення у офісних приміщеннях та виробничих майданчиках підприємства, інформація про неї має бути розповсюджена серед усього працюючого персоналу підприємства.

Відповідальна особа на підприємстві надає усю інформацію, викладену у даному документі щодо дитячої праці, примусової та обов'язкової праці, рівних можливостей заборони дискримінації у сфері праці та занять, свободу зібрань та право працівників на колективні перемовини, шляхом проведення ознайомлюючих зустрічей та зборів.

Програмна заява є відкритому доступі на сайті підприємства <https://volma.in.ua/>, та є доступною для усіх працівників та зацікавлених сторін.

Керівництво ТОВ «Волма», в особі директора і відповідального по FSC сертифікації, в рамках сертифікації ланцюга системою FSC, прагнучи до відповідального ведення своєї діяльності з постійним удосконаленням щодо праці, бере на себе наступні обов'язки викладені у даній програмній заяві.

В рамках реалізації даної Політики керівництво ТОВ «Волма» несе відповідальність за її доведення до всіх працівників Товариства, які включені в процес забезпечення сировиною та реалізації готової продукції.

Відповідальність за реалізацію вимог даної Політики несе директор та відповідальний по FSC сертифікації.

1. ПОЛІТИКА ТОВ «ВОЛМА» ЩОДО ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ.

1.1. Дитяча праця не допускається у будь-якому вигляді, адже дитяча праця – це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини. Дитяча праця порушує фізичний, духовний, соціальний, психічний та психологічний розвиток дитини.

1.2. ТОВ «Волма» у своїй діяльності не використовує та не підтримує використання праці дітей, які не досягли встановленого законодавством мінімального віку, з якого допускається прийняття на роботу.

1.3. ТОВ «Волма» забороняє найгірші форми дитячої праці:

А) усі форми рабства або практику, подібну до рабства.

Б) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності.

В) роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може задати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.

1.4. ТОВ «Волма» заборонено застосовувати працю дітей (осіб молодше 18 років) на : нічних роботах, надурочних роботах, роботах у вихідні дні, важких роботах, і на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці, у тому числі на роботах з виробництва деревного вугілля, на роботах, пов'язаних з підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до чинного законодавства.

1.5. ТОВ «Волма» заборонено використовувати чи отримувати переваги від будь-якого використання дитячої праці.

1.6 Для робіт, не пов'язаних з роботами, вказаними в п. 1.4., мінімальний вік для прийому на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти та, в будь-якому випадку, не може бути нижчим ніж 18 років.

Законодавство в Україні заборонено прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Мінімальний вік особи для працевлаштування на ТОВ «Волма» становить 18 років.

ПОЛІТИКА ТОВ «ВОЛМА» ЩОДО ПРИМУСОВОЇ ТА ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ.

- 2.1. ТОВ «Волма» не допускає випадків і не підтримує використання примусової праці, яка полягає у виконанні робіт чи наданні послуг під загрозою застосування насильства чи покарання або будь-яких інших форм примусу, унаслідок обману, шахрайства, зловживання владою, під загрозою доносу в органи влади, а також з метою забезпечення погашення боргу, на кабальних чи рабських умовах, подібних до вищенаведених видів праці. Крім того, не допускається використання праці осіб, які стали предметом торгівлі.
- 2.2. ТОВ «Волма» гарантує, що під час прийняття на роботу не вимагає від потенційних працівників жодних застав (коштів, майна, документів) чи зборів, грошової винагороди за працевлаштування.
- 2.3. ТОВ «Волма» забороняється забирати й утримувати посвідчення особи працівників (зокрема паспорти, водійські посвідчення, тощо) або знищувати, приховувати, конфісковувати чи в інший спосіб обмежувати чи забороняти доступ працівників до таких документів.
- 2.4. Усі працівники ТОВ «Волма» у повному обсязі зберігають оригінали документів, що засвідчують їх особу, у себе особисто.
- 2.5. У ТОВ «Волма» забороняються будь-які дії, вислови чи поведінка, що можуть призвести до насильства на робочому місці.
- 2.6. Працівникам ТОВ «Волма» гарантовано право залишати свої робочі місця після закінчення робочого дня, вільно пересуватися в межах відведених ним робочих зону робочий час, у тому числі мати доступ до питної води та туалету, душу, доступ до медичної допомоги, спортзалу а також дозволено залишати об'єкт для прийому їжі.
- 2.7. За всі виконані роботи працівникам ТОВ «Волма» повинна нараховуватись заробітна плата. Заробітна плата виплачується безпосередньо працівникам, без будь-яких посередників.
- 2.8. Усі умови працевлаштування повинні бути викладені у трудовому договорі та добровільно погоджені працівниками до початку роботи.
- 2.9. Трудовий договір має бути укладений зрозумілою працівникам мовою та роз'яснений в усній формі.
- 2.10 Трудові договори не можуть бути змінені в односторонньому порядку після їх підписання з метою надання працівникам менш вигідних заробітних плат, пільг та (або) умов праці.
- 2.11. Всім працівникам має бути дозволено звільнитися або розірвати трудовий договір відповідно до умов трудового договору та національних нормативних актів.
- 2.12. Працівники ТОВ «Волма» не працюють понаднормово.

ПОЛІТИКА ТОВ «ВОЛМА» ЩОДО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАНЯТЬ

- 3.1. У своїй діяльності ТОВ «Волма» повністю діє відповідно до українських законодавчих вимог найму і працевлаштування (Кодекс Законів про Працю, Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» та інші).
- 3.2. В усіх аспектах зайнятості, наймання на роботу, компетенцій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ТОВ «Волма» ставиться до своїх працівників справедливо, відповідно до їхніх здібностей, аби всі потенційні працівники могли

претендувати на ту посаду, якої вони прагнуть, з одного боку, та виявити свою максимальну продуктивність – з іншого.

3.3. ТОВ «Волма» забезпечує відсутність дискримінації (будь-яке розрізнення, недопущення або перевага) в усіх аспектах працевлаштування, праці та занять за будь-якою з ознак:

- раси,
- кольору шкіри,
- мови,
- політичних, релігійних та інших переконань,
- статі, гендерної ідентичності,
- сексуальної орієнтації,
- етнічного, соціального та іноземного походження,
- віку,
- стану здоров'я,
- інвалідності,
- сімейного та майнового стану,
- місця проживання,
- членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян,
- участі у страйку,
- повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

3.4. Беручи до уваги норму позитивних дій, у ситуації вибору з двох кандидаток/тів на посаду, які продемонстрували однакові знання та вміння, обирається та особа, яка належить до статі, що менше представлена в ТОВ «Волма» на даний момент.

3.5. Прагнучи забезпечити різноманіття за іншими ознаками, у випадку вибору з двох кандидаток/тів на посаду, які продемонстрували однакові знання та вміння, обирається та особа, яка належить до вразливих категорій населення, яка зазнає дискримінації в суспільстві на підставі гендерної ідентичності, етнічної приналежності, інвалідності тощо.

3.6. На підприємстві з розумінням ставляться до прагнення своїх працівників бути добре обізнаними виборцями, брати участь у політичному процесі. ТОВ «Волма» не забороняє участь працівників у політичній діяльності в неробочий час. Політичні переконання та партійна належність працівників не можуть бути підставою для звільнення або догани, якщо вони не суперечать чинному українському законодавству.

3.7. Працівницям та працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, встановлюються однакові ставки оплати робочих годин за рівноцінну працю незалежно від статі.

3.8. ТОВ «Волма» забезпечує рівні умови праці при працевлаштуванні працівників: жодні особисті чинники співробітника, які не стосуються роботи, не можуть братися до уваги при ухваленні рішень про працевлаштування чи переведення на іншу посаду, оскільки це вважатиметься дискримінацією.

3.9. ТОВ «Волма» не надає переваг жінкам чи чоловікам у процесі наймання та звільнення працівників.

3.10. У разі виникнення необхідності в створенні оголошення щодо пошуку працівників на вакантні посади, при описі вакансій підприємство не вказуватиме вимоги, які можуть послужити приводом для дискримінації кандидатів: вік, стать, зовнішній вигляд тощо. На особисті характеристики можна посилатися лише в тому випадку, якщо вони є невід'ємними вимогами роботи.

3.11. ТОВ «Волма» постійно підвищує поінформованість працівників про політику рівних можливостей та заборони дискримінації, а також дії компанії в цій сфері.

3.12. ТОВ «Волма» планує постійно працювати над підвищенням якості внутрішніх процесів і управління в сфері політики рівних можливостей та заборони дискримінації.

3.13. Під час приймання працівників на роботу забороняється вимагати дані щодо стану здоров'я претендентів крім тих, що необхідні для виконання роботи. Зокрема:

- забороняється вимагати дані щодо проходження тестування на інфекційні хвороби крім випадків, коли професійні вимоги до даної роботи включають відсутність хвороби і це передбачено законодавством;

- забороняється вимагати проходження тестування на ВІЛ/СНІД як умову прийому на роботу або продовження роботи.

3.14. ТОВ «Волма» забезпечує, щоб всі працівників мали рівні умови праці, включаючи час роботи, час відпочинку, відпустки, заходи з безпеки праці, можливості користування обладнанням та інструментами, без будь-якої дискримінації.

3.15. Рішення про звільнення працівника повинно відповідати підставам, переліченим у законодавстві, та не повинні мати дискримінаційного упередження. ТОВ «Волма» зобов'язується ніколи не звільняти або погрожувати звільненням працівника на підставі вагітності, сімейного стану чи тимчасової відсутності на роботі через хворобу чи травму. Аналогічно підходи застосовуються ТОВ «Волма» під час виходу працівника на пенсію. Жінки, які досягли пенсійного віку, мають змогу продовжувати працювати нарівні з чоловіками, якщо вони цього бажають.

3.16. Для забезпечення продуктивного робочого середовища, ТОВ «Волма»:

- забороняє будь-який вид насильства, переслідування, чи залякування, чи то фізичне, сексуальне, словесне чи невербальне. ТОВ «Волма» проявляє нульову терпимість до домагань та насильства на робочому місці та доводить її до всіх працівників, партнерів та інших зацікавлених осіб;

- сприятиме захисту материнства, забезпечуватиме застосування необхідних заходів для вагітних жінок та матерів новонароджених, включаючи можливість застосування гнучкого режиму робочого часу, надання перерв та інших можливостей для забезпечення грудного годування. ТОВ «Волма» у разі виникнення таких обставин сприятиме батькам у реалізації принципів відповідального батьківства, надаючи їм, за їх зверненням, відпустку по догляду за дитиною або лікарняний відповідно до законодавства.

3.17. Також ТОВ «Волма» забороняє:

- дискримінаційні (сексистські, ксенофобські та інші) висловлювання (які містять образливі, принижуючі твердження);

- утиски- небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

- мову ненависті-висловлювання, що містять образи, погрози чи заклики до насильства щодо певних груп на підставі ознак раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, місця проживання, етнічного та соціального статусу, інвалідності, громадянства, сімейного та майнового стану, гендерної ідентичності, мовних та інших ознак.

4. Політика ТОВ «Волма» щодо свободи зібрань та діючого права на колективні перемовини.

4.1. ТОВ «Волма» поважає право своїх працівників на свободу зібрань та діючого права на проведення колективних перемовин, і мирні зібрання (включно з правом утримуватися від таких дій) згідно з чинним законодавством.

4.2. ТОВ «Волма» веде конструктивний діалог з добровільно обраними профспілками, що представляють інтереси найманих працівників.

4.4. ТОВ «Волма» забороняє дискримінацію працівників за ознаками належності чи неналежності до профспілкової організації, обрання чи не обрання законним представником трудового колективу.

4.5. ТОВ «Волма» не втручається у діяльність обраних представників трудового колективу, незалежних профспілок, їх організацій та об'єднань, яке може призвести до обмеження прав профспілок, а також не перешкоджає законному здійсненню їхньої статутної діяльності.

5. ПОЛІТИКА ТОВ «ВОЛМА» ЩОДО РОЗГЛЯДУ ЗВЕРНЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ПРО ПОРУШЕННЯ ОСНОВНИХ ПРАВ ТА СВОБОД ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ЗАНЯТЬ (ОСНОВНИХ ВИМОГ ЩОДО ПРАЦІ)

5.1. ТОВ «Волма» забезпечує відповідність чинному законодавству щодо рівності та наявності прав працівників офіційно звернутися зі скаргою щодо порушення наведених в цьому документі політик, але при цьому він або вона не буде покараний. ТОВ «Волма» гарантує усім працівникам справедливий розгляд звернень та надання зворотного зв'язку про результати розгляду їх звернень.

5.2. Працівник або працівниця, яка має підстави вважати, що проти неї вчинено дії іншим працівником, або яка була свідком вчинення таких дій стосовно іншого працівника, які мають прояви порушення основних прав та свобод працівників у сфері працевлаштування та занять, включно із порушенням у сфері дитячої праці, примусової та обов'язкової праці, рівних можливостей та заборони дискримінації у сфері праці та занять, щодо свободи зібрань та діючого права на колективні перемовини, визначених у даній Програмній заяві, має право подати усну або письмову скаргу ТОВ «Волма». Реєстр скарг з матеріалами справи недоступний для інших осіб, окрім уповноваженої на розгляд скарги особи. Також існує можливість подання анонімної скарги.

5.3. Скарга одного працівника щодо факту порушення викладених у цій Програмній заяві політик іншим працівником розглядається у тижневий термін із дня її надходження.

5.4. Враховуючи чутливість ситуації, під час розгляду скарги до прийняття рішення відповідальними за розгляд особами має дотримуватись повна конфіденційність.

5.5. Про результат розгляду скарги по суті, остаточне рішення щодо її обґрунтованості чи необґрунтованості та вжиті заходи сторону-скаржника необхідно повідомити у двотижневий термін після її надходження в письмовому вигляді.

5.6. Якщо сторона-скаржник або звинувачена сторона не задоволена прийнятим рішенням, кожна зі сторін має право вимагати перегляду ухваленого рішення.

5.7. В залежності від отриманої проаналізованої інформації можливі такі варіанти рішень, кожне з яких має бути задокументовано:

- не робити нічого , якщо не було порушення,

- провести розмову з обома сторонами та владнати ситуацію (за згоди обох сторін),

- застосувати дисциплінарне стягнення до особи, що порушує принципи політики ТОВ «Волма» у сфері основних вимог щодо праці,

- змінити внутрішні правила роботи , якщо було встановлено, що вони призводять порушення вимог у сфері основних вимог щодо праці.

5.8. У разі вчинення таких дій , які мають прояви порушення основних правил та свобод працівників у сфері працевлаштування та занять, включно з порушення у сфері дитячої праці, примусової та обов'язкової праці, рівних можливостей та заборони дискримінації у сфері праці та занять, щодо свободи зібрань та діючого права на колективні перемовини, визначених у даній Програмній заяві проти ТОВ «Волма», працівник або працівниця має право звернутися зі скаргою до відповідного відділу Державної служби України з питань праці.

Один раз на рік керівництво компанії проводить самостійну оцінку ризиків порушення основних вимог до трудових ресурсів відповідно до стандартів FSC шляхом заповнення анкети самостійного оцінювання .