

**«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор ТОВ «РОДОРС»**



**Максим НЕСТЕРОВ
« 09 » квітня 2024р.**

**ПРОГРАМНА ЗАЯВА
ТОВ «РОДОРС»
СТОСОВНО ОСНОВНИХ ВИМОГ СТАНДАРТУ FSC
ЩОДО ПРАЦІ**

м.Славута 2024

ВСТУП

Дана програмна Заява повинна бути доступною у друкованому вигляді для ознайомлення у офісних приміщеннях, цехах та виробничих дільницях підприємства, інформація про неї має бути розповсюджена серед усіх співробітників підприємства.

ТОВ «РОДОРС» шляхом проведення ознайомчих зустрічей та зборів надає усю інформацію, викладену у цьому 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.

Програмна заява є у відкритому доступі на сайті підприємства <https://rodors.com/>, а також у групі «ТОВ «РОДОРС» у застосунку для дзвінків та обміну повідомленнями «WhatsApp», є доступною для усіх працівників та зацікавлених сторін та за запитом може розповсюджуватись для ознайомлення засобами електронного зв'язку та іншими доступними способами.

Керівництво ТОВ «РОДОРС», в особі директора та відповідального за FSC сертифікацію, 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 цій програмній заяві.

В рамках реалізації даної Політики керівництво ТОВ «РОДОРС» несе відповідальність за її доведення до всіх працівників Товариства, які включені в процес постачання FSC- сировиною.

1. ПОЛІТИКА ТОВ «РОДОРС» ЩОДО ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ

1.1. Дитяча праця не допускається у будь-якому вигляді, адже дитяча праця – це форма експлуатації, яка є порушенням прав людини.

1.2. ТОВ «РОДОРС» 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 «РОДОРС» 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 «РОДОРС» 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, а також на підземних роботах, роботах, пов'язаних з підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до чинного законодавства.

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

1.6. Не допускається прийняття на роботу осіб, молодше шістнадцяти років. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

1.7. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

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

2.1. ТОВ «РОДОРС» 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 «РОДОРС»** 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 «РОДОРС»** 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 «РОДОРС»** у повному обсязі зберігають оригінали документів, що засвідчують їх особу, у себе особисто.
- 2.5. У **ТОВ «РОДОРС»** забороняються будь-які дії, вислови чи поведінка, що можуть призвести до насильства на робочому місці.
- 2.6. Працівникам **ТОВ «РОДОРС»** 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 «РОДОРС»** 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 «РОДОРС»** не працюють понаднормово. У виняткових випадках, в разі надзвичайної ситуації або виробничої необхідності, працівники Товариства можуть бути залучені до понаднормової праці лише за їх згодою та за відповідну оплату згідно чинного законодавства України.

3. ПОЛІТИКА ТОВ «РОДОРС» ЩОДО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ

3.1. У своїй діяльності ТОВ «РОДОРС» не дозволяє будь-яких проявів дискримінації у сфері праці, зокрема щодо порушення принципу рівності і можливостей (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 «РОДОРС» 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 «РОДОРС» не допускає пряме або непряме обмеження прав працівників в усіх аспектах працевлаштування, праці та занять за будь-якою з ознак:

- раси;
- кольору шкіри;
- мовою, мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання;
- політичних, релігійних та інших переконань;
- статі, гендерної ідентичності;
- сексуальної орієнтації;
- етнічного, соціального та іноземного походження;
- віку;
- стану здоров'я;
- підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД;
- ознак інвалідності/інвалідністю;
- сімейного та майнового стану;
- сімейних обов'язків;
- місця проживання;
- членства в об'єднанні громадян;
- участі у страйку;
- звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав;
- повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень.

3.4. 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.

- 3.5. На підприємстві з розумінням ставляться до прагнення своїх працівників бути добре обізнаними виборцями, брати участь у політичному процесі. **ТОВ «РОДОРС»** 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.
- 3.6. Працівницям та працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, встановлюються однакові ставки оплати робочих годин за рівноцінну працю незалежно від статі.
- 3.7. **ТОВ «РОДОРС»** 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.
- 3.8. **ТОВ «РОДОРС»** не надає переваг жінкам чи чоловікам у процесі наймання та звільнення працівників.
- 3.9. 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 щодо характеру та умов праці.
- 3.10. **ТОВ «РОДОРС»** постійно підвищує поінформованість працівників про політику рівних можливостей та заборони дискримінації, а також дії компанії в цій сфері.
- 3.11. **ТОВ «РОДОРС»** планує постійно працювати над підвищенням якості внутрішніх процесів і управління в сфері політики рівних можливостей та заборони дискримінації.
- 3.12. 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.
- 3.13. **ТОВ «РОДОРС»** 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.
- 3.14. Рішення про звільнення працівника повинно відповідати підставам, переліченим у законодавстві, та не повинні мати дискримінаційного упередження. **ТОВ «РОДОРС»** зобов'язується ніколи не звільняти або погрожувати звільненням працівника через вагітність, сімейного обставин чи тимчасової відсутності на роботі через хворобу чи травму співробітника(-ці). Аналогічно підходи застосовуються **ТОВ «РОДОРС»** під час виходу

працівника(-ці) на пенсію. Жінки, які досягли пенсійного віку, мають змогу продовжувати працювати нарівні з чоловіками, якщо вони цього бажають.

3.15. Для забезпечення продуктивного робочого середовища, **ТОВ «РОДОРС»**:

- забороняє будь-який вид насильства, переслідування, чи залякування, чи то фізичне, сексуальне, словесне чи невербальне. **ТОВ «РОДОРС»** не проявляє терпимості 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 «РОДОРС»** 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.

3.16. Також **ТОВ «РОДОРС»** забороняє:

- дискримінаційні (сексистські, ксенофобні 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 «РОДОРС» щодо свободи зібрань та діючого права на колективні перемовини

4.1. **ТОВ «РОДОРС»** 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. На **ТОВ «РОДОРС»** є обраний співробітниками представник трудового колективу, який представляє їхні інтереси перед керівництвом. Жоден співробітник вільний у своєму волевиявленню, не піддається погрозам, утискам чи переслідуванням при мирному здійсненні цих прав.

4.3. **ТОВ «РОДОРС»** веде конструктивний діалог з добровільно обраними профспілками, що представляють інтереси найманих працівників.

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

4.5. **ТОВ «РОДОРС»** не втручається у діяльність представника трудового колективу, їх організацій та об'єднань, яке може призвести до обмеження прав працівників, а також не перешкоджає законному здійсненню їхньої статутної діяльності.

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

5.1. **ТОВ «РОДОРС»** забезпечує відповідність чинному законодавству щодо рівності та забезпечення прав працівників щодо офіційного звернення зі скаргою щодо порушення наведених в цьому документі політик, але при цьому він або вона не буде покараний. **ТОВ «РОДОРС»** 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 «РОДОРС»**. 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 необхідно повідомити

Сторону, яка звернулася протягом 14 (чотирнадцяти) календарних днів від її надходження в письмовому вигляді.

5.6. Якщо Сторона, яка звернулася або інша 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:

- якщо буде встановлено, що порушення, не мало місця- не вживати ніяких дій та не приймати ніяких рішень;

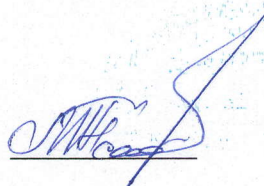
- провести розмову з двома Сторонами та досягнути компромісу (за згоди обох сторін);

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

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

5.8. У разі вчинення таких дій **ТОВ «РОДОРС»**, які мають ознаки порушень основних правил та свобод працівників у сфері працевлаштування та занять, включно з порушеннями 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, працівник або працівниця має право звернутися зі скаргою до відповідного відділу Державної служби України з питань праці.

Начальник Відділу кадрів



Марія ПЛЯЦКО

Юрисконсульт



Марина ХЛІБАН