

«01» 12 2021р.



ЗАТВЕРДЖУЮ
Голова правління ПрАТ «Дніпровуд»

Михайло ВОРОНА

ПРОГРАМНА ЗАЯВА

ПРАТ «ДНІПРОВУД»

СТОСОВНО ОСНОВНИХ ВИМОГ FSC ЩОДО ПРАЦІ

м. Бердичів

ВСТУП

Ця Програмна Заява має бути доступною у друкованому вигляді для ознайомлення у визначених приміщеннях ПрАТ «Дніпровуд» (офісному приміщенні, усіх виробничих дільницях), інформація про неї повинна бути розповсюджена серед працівників.

ПрАТ «Дніпровуд» шляхом проведення ознайомчих зустрічей з працівниками надає їм інформацію, викладену у даній Програмній заяві щодо дитячої праці, примусової та обов'язкової праці, рівних можливостей та заборони дискримінації у сфері праці та занять, свободу зібрань та право працівників на колективні перемовини.

Програмна заява ПрАТ «Дніпровуд» є у відкритому доступі на сайті ПрАТ «Дніпровуд» у мережі Інтернет та є доступною для усіх працівників та зацікавлених сторін, та за запитом може розповсюджуватися для ознайомлення засобами електронного зв'язку та іншими доступними способами.

1 ПОЛІТИКА ПрАТ «ДНІПРОВУД» 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, соціальний, психічний, психологічний та духовний розвиток дитини.
- 1.2. ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» забороняє найгірші форми дитячої праці:
 - усі форми рабства або практику, подібну до рабства, як наприклад, продаж дітей та торгівля ними, боргова кабала та кріпосна залежність, а також примусова чи обов'язкова праця, включаючи примусове чи обов'язкове вербування дітей для використання їх у збройних конфліктах;
 - використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;
 - використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;
 - роботу, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей.
- 1.4. ПрАТ «Дніпровуд» заборонено застосування праці дітей (осіб молодше 18 років) на: нічних роботах, надурочних роботах, роботах у вихідні дні, важких роботах, і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, у тому числі на роботах з виробництва деревного вугілля, на роботах, пов'язаних з підйманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до чинного законодавства.
- 1.5. ПрАТ «Дніпровуд» 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.
- 1.8. Мінімальний вік особи для працевлаштування на ПрАТ «Дніпровуд» становить 18 років.

2 ПОЛІТИКА ПрАТ «ДНІПРОВУД» ЩОДО ПРИМУСОВОЇ ТА ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ

- 2.1. ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» 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 ПрАТ «Дніпровуд» у повному обсязі зберігають оригінали документів, що засвідчують їх особу, у себе особисто.
- 2.5. У ПрАТ «Дніпровуд» забороняються будь-які дії, вислови чи поведінка, що можуть призвести до насильства на робочому місці.
- 2.6. Працівникам ПрАТ «Дніпровуд» гарантовано право залишати свої робочі місця після закінчення робочого дня, вільно пересуватися в межах відведених ним робочих зон у робочий час, у тому числі мати доступ до питної води та туалету, душу, доступ до медичної допомоги, а також дозволено залишати об'єкт для прийому їжі.
- 2.7. За всі виконані роботи працівникам ПрАТ «Дніпровуд» повинна виплачуватись заробітна плата. Заробітна плата виплачується ПрАТ «Дніпровуд» 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 тим працівникам, які не вміють читати.
- 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.

3 ПОЛІТИКА ПрАТ «ДНІПРОВУД» ЩОДО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАНЯТЬ

- 3.1. У своїй діяльності ПрАТ «Дніпровуд» 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, компенсацій і виплат, навчання, просування, переведення та звільнення з роботи ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» 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, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД;
 - інвалідності;
 - сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків;
 - місця проживання;
 - членства у професійній спілці чи іншому 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, та ін.
- 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 ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» з розумінням ставиться до прагнення своїх працівників бути добре обізнаними виборцями, брати участь у політичному процесі. ПрАТ «Дніпровуд» не забороняє участь працівників у політичній діяльності в неробочий час. Політичні переконання та партійна належність працівників не можуть бути підставою для догани або звільнення, якщо вони не суперечать чинному українському законодавству.
- 3.7. Працівникам та працівникам забезпечується справедлива заробітна плата, встановлюються однакові ставки оплати робочих годин за рівноцінну працю незалежно від статі.
- 3.8. ПрАТ «Дніпровуд» забезпечує рівні умови при працевлаштуванні працівників: жодні особисті чинники співробітника, які не стосуються роботи, не можуть братися до уваги при ухваленні рішень про працевлаштуванні чи переведення на іншу посаду, оскільки це вважатиметься дискримінацією.
- 3.9. ПрАТ «Дніпровуд» не надає переваг жінкам або 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 ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» постійно підвищує поінформованість працівників про політику рівних можливостей та заборони дискримінації, а також дії компанії в цій сфері.
- 3.12. ПрАТ «Дніпровуд» планує постійно працювати над підвищенням якості внутрішніх процесів і управління в сфері політики рівних можливостей та заборони дискримінації.
- 3.13. Під час приймання працівника на роботу забороняється вимагати дані щодо стану здоров'я претендентів крім тих, що необхідні для виконання роботи. Зокрема:

- забороняється використовувати тести на вагітність як умову прийому на роботу або продовження роботи, за винятком тих обмежених ситуацій, коли ця робота заборонена або обмежена для вагітних жінок згідно із законодавством;
 - 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. ПрАТ «Дніпровуд» забезпечує, щоб всі працівники 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 повинно мати дискримінаційного упередження. ПрАТ «Дніпровуд» зобов'язується ніколи не звільняти або погрожувати звільненням працівника на підставі вагітності, сімейного стану чи тимчасової відсутності на роботі через хворобу чи травму. Аналогічні підходи застосовуються ПрАТ «Дніпровуд» під час виходу працівників на пенсію. Жінкам, які досягли пенсійного віку, мають змогу продовжувати працювати нарівні з чоловіками, якщо вони цього бажають.
- 3.16. Для забезпечення продуктивного робочого середовища ПрАТ «Дніпровуд»:
- забороняє будь-який вид насильства, переслідування, чи залякування, чи то фізичне, сексуальне, словесне чи невербальне. ПрАТ «Дніпровуд» 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 можливості застосування гнучкого режиму робочого часу, надання перерв та інших можливостей для забезпечення грудного годування. ПрАТ «Дніпровуд» 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 ПрАТ «Дніпровуд» 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 або інших ознак.

4 ПОЛІТИКА ПрАТ «ДНІПРОВУД» ЩОДО СВОБОДИ ЗІБРАНЬ ТА ДІЮЧОГО ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕМОВИНИ

- 4.1. ПрАТ «Дніпровуд» 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. Працівники мають можливість створювати організації працівників або долучитися до них за власним вибором.
- 4.3. Підприємство поважає повну свободу організацій працівників розробляти власні статuti та правила.
- 4.4. Підприємство поважає права працівників займатися законною діяльністю, пов'язаною зі створенням організації працівників, приєднанням до неї або наданням їй допомоги, або утримуватися від цього, і не буде дискримінувати чи карати працівників за реалізацію цих прав.
- 4.5. ПрАТ «Дніпровуд» веде конструктивний діалог з представниками трудового колективу, що представляють інтереси найманих працівників.
- 4.6. ПрАТ «Дніпровуд» забороняє дискримінацію працівників за ознаками належності чи неналежності до профспілкової організації, обрання чи не обрання законним представником трудового колективу.
- 4.7. ПрАТ «Дніпровуд» не втручається у діяльність обраних представників трудового колективу.

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

- 5.1. ПрАТ «Дніпровуд» 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. ПрАТ «Дніпровуд» 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 з 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 ПрАТ «Дніпровуд». 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(ів) 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 дотримуватися повна конфіденційність.
- 5.5. Про результати розгляду скарги по суті, остаточне рішення щодо її обґрунтованості чи необґрунтованості та вжиті заходи стороною-скаржника необхідно повідомити у двотижневий термін після її надходження в письмовому вигляді.
- 5.6. Якщо сторона-скаржник або звинувачувана 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 ПрАТ «Дніпровуд» у сфері основних вимог щодо праці;
 - змінити внутрішні правила роботи, якщо було встановлено, що вони призводять до порушення вимог у сфері основних вимог щодо праці.
- 5.8. У разі вчинення таких дій, які мають прояви порушення основних прав та свобод працівників у сфері працевлаштування та занять, включно з 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 проти працівника ПрАТ «Дніпровуд», працівник або працівниця має право звернутися зі скаргою до відповідного відділу Державної служби України з питань праці.