

**Програмна заява АТ «РОГАНСЬКА КАРТОННА ФАБРИКА»
стосовно дотримання вимог FSC щодо праці**

I. Загальні положення.

1. АТ «РОГАНСЬКА КАРТОННА ФАБРИКА» (надалі – Підприємство) цією програмною заявою висловлює свою прихильність цінностям FSC щодо праці та дотримання будь-якої з основних конвенцій МОП, які визначені у Декларації МОП щодо фундаментальних принципів та прав у ході здійснення трудової діяльності.
2. Дотримання безпеки та гігієни праці Підприємством здійснюється відповідно до чинного законодавства з охорони праці.
3. На Підприємстві створена служба з охорони праці, розроблені інструкції з охорони праці, проведені інструктажі персоналу, функціонує повноцінна система охорони праці. Відповідальною особою за охорону праці є інженер з охорони праці.
4. Підприємство підтримує в актуальному стані самостійне оцінювання (самооцінювання), в якому описує, як застосовує основні вимоги FSC щодо праці у своїй діяльності.
5. Програмні заяви розміщуються на офіційному веб-сайті Підприємства за адресою <https://rkf.com.ua/> та у куточках (на стендах) охорони праці та пожежної безпеки з метою, щоб вони були доступні зацікавленим сторонам (тобто зацікавленим сторонам, та сторонам, інтереси яких зачеплено) та органу сертифікації FSC.

II. Невикористання дитячої праці.

1. Підприємство не використовує дитячу працю.
2. Мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу, встановлений статтею 188 Кодексу законів про працю України, відповідно до положень якої 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. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту 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.
3. Підприємство, з метою дотримання принципів FSC, не наймає працівників, які не досягли 15-річного віку, крім випадків, зазначених у пункті 4 цього Розділу.
4. Працевлаштування працівників у віці від 15 до 16 років не має перешкоджати навчанню у школі та не має шкодити їхньому здоров'ю та розвитку. Зокрема, такі працівники мають працювати лише поза часом, відведеним для занять у школі, упродовж звичайного денного робочого часу. З таким працівниками обов'язково укладається трудовий договір у письмовій формі.
5. З метою недопущення протиправного використання дитячої праці, перевірки віку особи та інших суттєвих обставин, при прийнятті на роботу працівників Начальник відділу кадрів перевіряє документи, що посвідчують особу кандидата на посаду. Для осіб у віці від 15 до 16

років, потрібно обґрунтувати необхідність їх прийняття на роботу та до особової справи працівника долучити:

- копію свідоцтва про народження або копію паспорта;
- згоду одного з батьків або особи, що його замінює;
- документ, який підтверджує, що особа буде виконувати роботу у вільний від навчання час.

6. Для працівників у віці до 18 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу:

- для працівників віком від 15 до 16 років - 24 години на тиждень.
- для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень,

7. Жодну особу, яка не досягла 18-річного віку, не залучають до небезпечних або важких робіт, до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також граничні норми підймання і переміщення важких речей особами молодше вісімнадцяти років затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

8. З метою недопущення працівників віком до 18 років до виконання небезпечних або важких робіт, з такими працівниками проводяться відповідні інструктажі та навчання, про проходження яких працівник розписується у відповідному журналі, а також здійснюється їх ознайомлення із нормативно-правовими актами та локальними актами Підприємства. Також для працівників віком до 18 років визначається їх безпосередній керівник (наставник), який слідкує за недопущенням їх до виконання небезпечних або важких робіт.

9. До працівників у віці до 18 років Підприємство застосовує всі гарантії та пільги, встановлені чинним законодавством та, за наявності, колективним договором.

III. Ліквідації всіх форм примусової та обов'язкової праці.

1. Підприємство гарантує невикористання будь-яких форм примусової та обов'язкової праці.

2. Трудові відносини на Підприємстві є добровільними та ґрунтуються на взаємній згоді, без загрози покарання. Трудові відносини з працівниками оформлюються на підставі трудових договорів. У разі потреби залучення підрядників фізичних осіб та/або фізичних осіб підприємців, з такими особами обов'язково укладаються відповідні договори надання послуг або виконання робіт (підряду).

3. Підприємство не застосовує практик, що свідчать про примусову або обов'язкову працю, зокрема, але не лише:

- фізичне або сексуальне насильство;
- підневільна/кабальна праця;
- утримання заробітної плати, у тому числі сплати винагороди (комісійних) за працевлаштування та/або внесення застави для допуску до роботи;
- обмеження свободи пересування;
- вилучення паспорта та документів, що посвідчують особу;
- погрожування донести органам влади.

4. Підприємство не здійснює надання позик працівникам. За потреби, враховуючи особисті обставини працівника та час його роботи на Підприємстві, за зверненням працівника або його близьких родичів, а також з власної ініціативи Підприємством може здійснюватися надання такому працівнику (або його родичам) безповоротної фінансової (благодійної) допомоги.

5. Компенсація працівнику за роботу у вихідні, у святкові і неробочі дні здійснюється відповідно до чинного законодавства. Залучення працівників до роботи у вихідні, у святкові і неробочі дні здійснюється відповідно до чинного законодавства.
6. Всі розрахунки з працівниками здійснюються виключно у безготівковій формі відповідно до зарплатного проекту з обслуговуючим банком та поданих працівниками заяв, що унеможлиблює будь-які комісії за працевлаштування, а також оплати чи внесення застав для початку роботи зі сторони працівника.
7. Відсутність будь-якої форми обмеження пересування працівників встановлюється і підтверджується правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства.
8. Підприємство не приймає на зберігання від працівників жодних оригіналів їх особистих документів, окрім, за бажанням працівника, трудової книжки. Підприємство зберігає лише копії документів працівників, засвідчені їх особистими підписами при прийманні на роботу.
9. Підприємство не здійснює моніторинг способу життя працівників стосовно дотримання ними положень законодавства, що було б порушенням прав працівників на свободу та недоторканість приватного життя. Приймання на роботу працівників здійснюється лише у порядку, встановленому чинним законодавством. У разі правопорушень, вчинених працівниками під час виконання своєї трудової функції, притягнення таких працівників до відповідальності здійснюється відповідно до чинного законодавства.

IV. Забезпечення недискримінаційних умов у сфері професійної діяльності та рівних можливостей при обійманні посади.

1. Підприємство забезпечує недискримінаційні умови у сфері професійної діяльності та рівні можливості обіймати посади.
2. Розмір заробітної плати (окладу) встановлюється штатним розписом та залежить лише від посади, яку обіймає працівник. У штатному розписі Підприємства відсутні будь-які дискримінаційні критерії, як от гендер, вік, етнічне походження, віросповідання тощо.
3. Приймання на роботу працівників здійснюється незалежно від їх гендеру, віку, етнічного походження, віросповідання, інших критеріїв. При прийманні на роботу працівників враховуються лише їх професійні навички та особисті здібності.
4. Підприємство гарантує, що всі працівники мають рівні можливості для просування по службі.

V. Свобода зібрань і право на колективні перемовини.

1. Підприємство поважає:
 - свободу зібрань і чинне право на колективні перемовини;
 - повну свободу організацій працівників розробляти власні статuti та правила;
 - права працівників займатися законною діяльністю, пов'язаною зі створенням організації працівників, приєднанням до неї або наданням їй допомоги, або утримуватися від цього.
2. Працівникам забезпечується можливість створювати організації працівників або долучитися до них за власним вибором. Підприємство не буде дискримінувати чи карати працівників за реалізацію цих прав.
3. Підприємство і працівники мають виконувати колективні угоди, у разі їх наявності.

4. Наразі на Підприємстві відсутня профспілка у зв'язку із відсутністю у працівників бажання її організувати. У разі виявлення бажання організувати профспілку, Підприємство зобов'язується сприяти працівникам у її організації, зокрема, надавати працівникам необхідні приміщення.

5. Наразі на Підприємстві відсутній колективний договір, оскільки працівники не виявили бажання до перемовин щодо розробки його положень і його укладення. Підприємство зобов'язується приступити до проведення переговорів і укладення колективних договорів за наявності відповідної ініціативи зі сторони працівників.

Розроблено:

Відповідальний за процедури FSC сертифікації

Максим ХОМЕНКО

Затверджено:

Голова Правління

Дмитро ЧМИХАЛ