

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. Голови Правління



Віталій ДОБРЕНКОВ

17 вересня 2022 р.

**ПРОГРАМНА ЗАЯВА ПРАТ «ІЦКК»
СТОСОВНО ОСНОВНИХ ВИМОГ FSC ЩОДО ПРАЦІ**

ВЕРСІЯ 1-0

м. Ізмаїл

ВСТУП

Ця програмна заявка має бути доступною у друкованому вигляді для ознайомлення у визначених приміщеннях ПРАТ «ІЦКК» (основному приміщенні, усіх виробничих дільницях) інформація про неї має бути розповсюджена серед працівників.

ПРАТ «ІЦКК» шляхом проведення ознайомчих зустрічей з працівниками надає їм інформацію, викладену у даній Програмній заявці 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 заявка ПРАТ «ІЦКК» є у відкритому доступі на сайті ПРАТ «ІЦКК» 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 ПОЛІТИКИ ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» забороняє найгірші форми дитячої праці:

а) 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;

б) використання, вербування або пропонування дитини для заняття проституцією, виробництва порнографічної продукції чи для порнографічних вистав;

в) використання, вербування або пропонування дитини для незаконної діяльності, зокрема, для виробництва та продажу наркотиків, як це визначено у відповідних міжнародних договорах;

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

1.4. ПРАТ «ІЦКК» 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 небезпечним умовами праці, у тому числі на роботах з виробництва деревного вугілля, на роботах, пов'язані з підійманням і переміщенням речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми відповідно до чинного законодавства.

1.5. ПРАТ «ІЦКК» 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 15 років. Однак допускається прийом на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці від 13 до 15 років для легкої роботи, яка:

а) не здається шкідливою для їхнього здоров'я або розвитку;

б) не перешкоджає відвіданню школи, їхній участі в затверджених компетентними органами влади програмах професійної орієнтації або підготовки або їхнім можливостям скористатися отриманим навчанням.

Законодавчо в Україні заборонено прийняття на роботу осіб молодше 16 років. Мінімальний вік особи для працевлаштування на ПРАТ «ІЦКК» становить 18 років.

2 ПОЛІТИКА ПРАТ «ІЦКК» ЩОДО ПРИМУСОВОЇ ТА ОБОВ'ЯЗКОВОЇ ПРАЦІ

2.1. ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» у повному обсязі зберігають оригінали документів, що засвідчують їх особу, у себе особисто.

2.5. У ПРАТ «ІЦКК» забороняються будь-які дії, вислови чи поведінка, що можуть призвести до насильства на робочому місці.

2.6. Працівникам ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» повинна виплачуватись заробітна плата. Заробітна плата виплачується ПРАТ «ІЦКК» 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.

2.12. Працівники ПРАТ «ІЦКК» не працюють понаднормово.

З ПОЛІТИКА ПРАТ «ІЦКК» ЩОДО РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТА ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА ЗАНЯТЬ

3.1. У своїй діяльності ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» з розумінням ставиться до прагнення своїх працівників

бути добре обізнаними виборцями, брати участь у політичному процесі.

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

3.8. ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» не вказуватиме вимоги, які можуть послужити приводом для дискримінації кандидатів: вік, стать, зовнішній вигляд тощо. На особисті характеристики можна посылатися лише в тому випадку, якщо вони є невід'ємними вимогами роботи.

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

3.12. ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 повинні мати дискримінаційного упередження. ПРАТ «ІЦКК» 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

«ІЦКК» під час виходу працівників на пенсію. Жінкам, які досягають пенсійного віку, мають змогу продовжувати працювати нарівні з чоловіками, якщо вони цього бажають.

3.16. Для забезпечення продуктивного робочого середовища ПРАТ «ІЦКК»:

- забороняє будь-який вид насильства, переслідування, чи залякування, чи то фізичне, сексуальне, словесне чи невербальне. ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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, тендерної ідентичності, мовних або інших ознак.

4 ПОЛТИКА ПРАТ «ІЦКК» ЩОДО СВОБОДИ ЗІБРАНЬ ТА ДІЮЧОГО ПРАВА НА КОЛЕКТИВНІ ПЕРЕМОВИНИ

4.1. ПРАТ «ІЦКК» 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. Усі працівники ПРАТ «ІЦКК» є членами профспілкової організації, яка вільно створена на підприємстві, є законним представником трудового колективу і представляє їхні інтереси як найманих працівників. Жоден співробітник через це не піддається погрозам, утискам чи переслідуванням при мирному здійсненні цих прав.

4.3. ПРАТ «ІЦКК» веде конструктивний діалог з добровільно обраними профспілками, що представляють інтереси найманих працівників.

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

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

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

5.1. ПРАТ «ІЦКК» забезпечує відповідність чинному законодавству щодо рівності та наявності прав працівників офіційно звернутися зі скаргю щодо порушення наведених в цьому документі політик, але при цьому він або вона не буде покараний. ПРАТ «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК» 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 «ІЦКК», працівник або працівниця має право звернутися зі скаргою до відповідного відділу Державної служби України з питань праці.