

- заборону примусової та дитячої праці;
- забезпечення безпечних та здорових умов праці;
- повагу до прав працівників та недопущення дискримінації.

- **Дотримання вимог трудового законодавства України,**

включно з положеннями Кодексу законів про працю України та законодавства з охорони праці, що передбачає офіційне працевлаштування працівників, дотримання встановлених норм робочого часу та часу відпочинку, своєчасну і повну оплату праці не нижче законодавчо визначеного рівня, забезпечення безпечних і здорових умов праці, надання соціальних гарантій, а також заборону будь-яких форм примусової та дитячої праці і недопущення дискримінації.

- **Недопущення дитячої праці та молоді працівники.**

Згідно статті 11 Закону України «Про охорону праці» не допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у галузі охорони здоров'я. Підприємство дотримується чинного законодавства і не використовує дитячу працю. При прийомі на роботу ми реєструємо вік працівника (дату народження) і звіряємо цю інформацію з документами, що посвідчують особу, зокрема з паспортними даними. У наявності є документація, що підтверджує вік усіх працівників.

На підприємстві запроваджено Політику щодо недопущення дитячої праці ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА», кожен пункт якої належним чином дотримується підприємством. Будь-яка особа може звернутись до адміністрації, органів місцевого самоврядування, правоохоронних органів в разі порушення прав дітей.

Забезпечується виконання відповідних законів та нормативних актів при працевлаштуванні і зайнятості молодих працівників і захищає їх від будь-якого виду зайнятості або робіт, які, за природою або характером, можуть загрожувати їхньому здоров'ю, безпеці або моральним принципам.

- **Недопущення примусової праці.**

Перед початком роботи з кожним працівником підписується трудовий договір, який визначає умови зайнятості в зрозумілій працівнику формі. Ведуться платіжні відомості та табелі обліку робочого часу, що пов'язані з документальним оформленням розміру заробітної плати і робочих годин кожного працівника.

Дотримуються всі вимоги щодо надання працівникам вихідних днів, відпусток, перерв, пільг.

Забезпечується відповідність усім законам і нормативним актам, що стосуються зайнятості працівника.

Під час укладання трудового договору ми інформуємо працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Працівнику не пропонується робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи, яка проводиться за рахунок підприємства.

- **Дискримінація.**

Випадки дискримінації за ознакою статі, віросповідань, гендерної нерівності та сексуальних домагань на робочому місці в ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА» є неприйнятними та недопустимими. При наборі працівників і під час їхньої роботи виключається дискримінація за расовою приналежністю, віросповіданням, гендерною належністю, сімейним статусом, віком, політичними поглядами, національним походженням, фізичними здібностями, сексуальною орієнтацією, етнічністю або будь-якою іншою підставою. За відсутності законних обмежень усі працівники, включаючи підрядників і субпідрядників, мають рівні права і соціальні пільги.

Згідно з Порядком організації роботи щодо реагування, запобігання та протидії проявам дискримінації за ознакою статі та сексуальним домаганням на робочому місці в системі органів дипломатичної служби, затвердженим Наказом Міністерства закордонних справ 14 січня 2022 року № 22, будь-яка особа підприємства, яка обґрунтовано вважає себе постраждалою від проявів дискримінації за ознакою статі або сексуальних домагань на робочому місці має право на подання заяви або скарги. А також особа, яка є свідком дискримінації за ознакою статі, гендеру, віросповідань або сексуальних домагань на робочому місці в ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА» про такі факти може повідомити уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці, безпосередньому керівнику або керівнику вищого рівня, якщо зазначені факти стосуються безпосереднього керівника.

- **Свобода об'єднання.**

У ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА» створено Комітет з питань охорони праці. Комітет є постійно діючим консультативно-дорадчим органом, до якого кожен працівник підприємства може подати скаргу чи заяву щодо безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підняти проблеми дискримінації,

переслідування або жорстокого поводження. Комітет у своїй роботі керується «Положенням про Комітет з охорони праці на ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА» та «Положенням про уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці на ПрАТ «ЄВРОШПОН-СМИГА». Члени Комітету обрані більшістю голосів на загальних зборах трудового колективу. Діяльність Комітету забезпечується відповідністю усім законам і нормативним актам, що стосуються прав працівників. З метою практичної реалізації права працівників на звернення та оскарження дій, бездіяльності підприємства або його посадових осіб, та на виконання вимог стандартів FSC та IWAY, на підприємстві запроваджено «Політику Приватного акціонерного товариства «ЄВРОШПОН-СМИГА» щодо процедури розгляду звернень та скарг». Постачальники товариства проінформовані щодо вимог даної Політики. Процедури підняття проблем і подання скарг з питань, наприклад, дискримінації, переслідування або жорстокого поводження добре відомі працівникам: на підприємстві складено і затверджено директором

«Порядок підняття і подання скарг працівниками», з яким ознайомлений кожен працівник підприємства. І які розміщені на стендах робочих місць.

- **Право працівників на безпечні та здорові умови праці**, включно з дотриманням вимог охорони праці, промислової безпеки та гігієни праці, забезпеченням необхідних засобів індивідуального захисту, проведенням інструктажів і навчання, а також запобіганням виробничим ризикам та нещасним випадкам.

- **Право на вільну працю**

- Особа самостійно обирає роботу, а не примушується до неї державою чи іншими особами.
- Забороняється використання примусової праці, крім випадків, передбачених законом (військова служба, вирок суду, воєнний/надзвичайний стан).
- Держава забезпечує рівні можливості у виборі професії, створює умови для працевлаштування та навчання.
- Включає право на безпечні, здорові умови праці та заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (мінімальної).
- Гарантується захист від незаконного звільнення.

- **Право на безпеку та гігієну праці**

- Право закріплене в Конституції України (ст. 43), Кодексі законів про працю та Законі «Про охорону праці».
- Забезпечення безпечних умов, усунення шкідливих чинників, проведення інструктажів, забезпечення засобами індивідуального захисту.
- Розробка нормативів для запобігання професійним захворюванням, включаючи контроль мікроклімату, освітлення та шуму.
- Заборона використання праці жінок та неповнолітніх на небезпечних роботах.

- **Право на працю та гідну оплату**

- Право вільно обирати роботу або погоджуватися на неї, заборона примусової праці.
- Право на належні, безпечні та здорові умови праці.
- Право на офіційну заробітну плату, яка не може бути нижчою від визначеного законом мінімального розміру (з 1 січня 2025 р. погодинна — 48 грн).
- Зарплата має виплачуватися регулярно, не рідше 2 разів на місяць.
- Можливість створювати профспілки та захищати інтереси, право на страйк.

Захист прав:

У разі порушення, зокрема затримки заробітної плати, працівник має право звертатися до роботодавця, комісії по трудових спорах, інспекції праці або до суду без обмеження строків у спорах про виплату належної зарплати. Держава гарантує захист від безробіття, включаючи допомогу та соціальне забезпечення.

5. Постійне вдосконалення

Керівництво підприємства гарантує регулярний перегляд та вдосконалення системи FSC, враховуючи:

- результати внутрішніх аудитів;
- зауваження сертифікаційного органу;
- зміни у вимогах стандартів FSC.

6. Заключні положення

Дана програмна заява набирає чинності з дати затвердження та є відкритою для зацікавлених сторін. Всі працівники підприємства зобов'язані дотримуватися викладених у ній положень.