



## ПРОГРАМНА ЗАЯВА ТОВ «ТРИПІЛЬСЬКИЙ ПАКУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ» СТОСОВНО ДОТРИМАННЯ ВИМОГ FSC ЩОДО ПРАЦІ

ЗАТВЕРДЖУЮ  
ТВО Директора  
ТОВ «Трипільський пакувальний комбінат»  
Г. М. МІНІН  
«13» березня 2024 р

### I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. ТОВ «Трипільський пакувальний комбінат» (далі - Підприємство) цією заявою висловлює свою прихильність цінностям FSC щодо праці та дотримання будь-якої з основних конвенцій Міжнародної організації праці (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 керівники структурних підрозділів

4. Підприємство підтримує в актуальному стані самостійне оцінювання, в якому описує, як застосовує основні вимоги FSC щодо праці у своїй діяльності.

5. Програмна заява розміщується на офіційному веб-сайті Підприємства [www.tuk.org.ua](http://www.tuk.org.ua), у виробничих, складських та адміністративних приміщеннях так, щоб вони були доступні зацікавленим сторонам 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.

3. З метою недопущення протиправного використання дитячої праці, перевірки віку особи та інших суттєвих обставин, при прийнятті на роботу працівників Начальник Служби персоналу та соціально-трудова відносин перевіряє документи, що посвідчують особу кандидата на посаду.

4. Для працівників у віці від 16 до 18 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу - 36 годин на тиждень.

5. Жодну особу, яка не досягла 18-річного віку, не залучають до небезпечних або важких робіт, до підіймання 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 підіймання 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.

6. 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.

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

### III. ЛІКВІДАЦІЯ ВСІХ ФОРМ ПРИМУСОВОЇ ТА ОBOB'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

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 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 поданням 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 діяльності, 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 встановлюється штатним розкладом та залежить лише від посади, яку обіймає працівник. У штатному розкладі Підприємства відсутні будь-які дискримінаційні критерії, такі як стать, вік, етнічне походження, віросповідання тощо.

3. Приймання на роботу працівників здійснюється незалежно від їх статі, 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 організацій
- 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. На Підприємстві відсутня профспілка, але є Уповноважена найманими працівниками особа, яка представляє інтереси трудового колективу. У разі виявлення бажання організувати профспілку, Підприємство зобов'язується сприяти працівникам у її організації, зокрема, надавати працівникам необхідні приміщення.

5. На Підприємстві підписаний колективний договір, який регулює відносини між працівниками і роботодавцем, встановлює їх права та обов'язки щодо праці.

Відповідальна за дотримання вимог FSC  
щодо безпеки праці -  
начальник Служби охорони праці

О. СІЧЕВА

Відповідальний за дотримання вимог  
FSC сертифікації -  
Начальник Служби забезпечення якості

В. ГУМЕНЮК

11 БЕРЕЗНЯ 2024 РОКУ