

## ДОДАТОК 3

### ПОЛІТИЧНА ЗАЯВА,

що охоплює ключові трудові вимоги FSC

7.1 При застосуванні ключових трудових вимог FSC Компанія зобов'язується приділяти належну увагу правам та обов'язкам, встановленим національним законодавством, і водночас виконувати цілі цих вимог.

7.2 Компанія не використовує дитячу працю.

7.2.1 Компанія не наймає працівників віком до 15 років або нижчих за мінімальний вік, встановлений національними або місцевими законами чи нормативними актами, залежно від того, який вік є вищим, за винятком випадків, зазначених у пункті 7.2.2.

Мінімальний вік для прийняття на роботу не повинен бути нижчим, ніж вік закінчення обов'язкової шкільної освіти і, в будь-якому разі, не може бути нижчим за 15 років (ч. 3 ст. 2 Конвенції про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138).

7.2.2 Компанія наймає на роботу співробітників винятково віком від 18 років, проте керівництво компанії ознайомлене зі статтею 7 Конвенції про мінімальний вік для прийняття на роботу, зміст якої наведено в п. 7.2.2 нижче.

Згідно з ч.1 ст. 7 Конвенції щодо мінімального віку для прийняття на роботу, національним законодавством або правилами може допускатися прийняття на роботу за наймом або на іншу роботу осіб віком від 13 до 15 років для легкої роботи, яка:

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

та

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

Національним законодавством або правилами може також допускатися прийняття на роботу за наймом або на іншу роботу осіб у віці 15 років, які ще не закінчили обов'язкової шкільної освіти, за умови виконання вимог пунктів a) і b) п. 7.2.2 (п. 2 ст. 7 Конвенції № 138): 7.2.2 (п. 2 ст. 7 Конвенції про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138).

Також керівництво компанії ознайомлено зі статтями Кодексу законів про працю України № 322-VIII, що стосуються праці неповнолітніх:

- ст. 187 - неповнолітні, тобто особи, які не досягли вісімнадцяти років, у трудових правовідносинах прирівнюються в правах до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток і деяких інших умов праці користуються пільгами, встановленими законодавством України;

- ст. 188 - не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років;

- ст. 188 - за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років;

- ст. 188 - для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту, для виконання легкої роботи, яка не завдає шкоди здоров'ю та не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час після досягнення ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, або особи, що замінює.

7.2.3 В компанії використовуються роботи, що підпадають під класифікацію небезпечних або важких. Тому жодна особа віком до 18 років не працевлаштована на небезпечній або важкій роботі.

7.2.4 В компанії заборонені всі форми дитячої праці.

7.3 В компанії усунуті всі форми примусової та обов'язкової праці.

7.3.1 В компанії всі трудові відносини є добровільними і ґрунтуються на взаємній згоді без загрози покарання. Трудові відносини оформляються трудовим або цивільно-правовим договором з фізичними особами та цивільно-правовим договором з фізичними особами-підприємцями (приватні підприємці).

7.3.2 В компанії відсутні свідчення застосування будь-яких практик, які свідчать про примусову або обов'язкову працю, включаючи, але не обмежуючись цим, таке:

- фізичне та сексуальне насильство;
- підневільна праця;
- утримання заробітної плати, включно з оплатою внесків за працевлаштування та/або виплатою депозиту для початку роботи;
- обмеження мобільності / пересування;
- утримання паспорта та документів, що засвідчують особу;
- погрози доносу владі.

7.4 Компанія забезпечує відсутність дискримінації у сфері праці та занять.

7.4.1 Практики праці та занять не є дискримінаційними.

7.5 Компанія гарантує повагу до свободи асоціацій та дійсне право на ведення колективних переговорів.

7.5.1 Працівники компанії можуть створювати робочі організації або приєднуватися до них за власним вибором.

7.5.2 Компанія поважає повну свободу організацій працівників на розробку власних статутів і правил.

7.5.3 Компанія поважає права працівників на те, щоб займатися законною діяльністю, пов'язаною зі створенням, вступом в організацію працівників або наданням їй допомоги, або утримуватися від цього, і не буде дискримінувати або карати працівників за здійснення цих прав.

7.5.4 Компанія сумлінно веде переговори із законно створеними організаціями працівників та/або належним чином обраними представниками і докладає всіх зусиль для досягнення колективного договору.

7.5.5 В компанії відсутній колективний договір, усі правові відносини між працівниками та керівництвом компанії регулюються трудовими або цивільно-правовими договорами. Проте компанія прагне у подальшому до формування колективної угоди з працівниками.

Директор ТОВ «ВУД СТАНДАРТ ЛТД»

« \_\_\_\_\_ »



І.О. Самарський