



ЗАТВЕРДЖУЮ

Директор ТОВ "Сансервіс"

М.В. Максимчук

"20" червня 2025 р.

**ДЕКЛАРАЦІЯ (відповідно до FSC-STD-40-004 V3-1)
(політика компанії у відношенні до основних вимог трудових
ресурсів відповідно до стандартів FSC)**

Керівництво Товариства з обмеженою відповідальністю (далі за текстом – ТОВ) "Сансервіс" у своїй господарській діяльності зобов'язується запровадити та дотримуватися таких норм поведінки:

ПРАВО НА ВІЛЬНУ ПРАЦЮ:

- ❖ не використовувати примусову, кабальну працю, а також недобровільну працю ув'язнених;
- ❖ працівники не залишають у роботодавця в якості застави оригінали своїх документів та мають право звільнитися згідно чинного законодавства;
- ❖ у працівників не вимагають збір, виплату чи депозит за працевлаштування перед початком роботи на підприємстві.

ПРАВО НА ПРОФСПІЛКИ ТА КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ:

- ❖ всі працівники мають право створювати професійні спілки, вступати в профспілкові організації за власним бажанням та вести колективні переговори;
- ❖ роботодавець відкритий у відношенні до профспілок та їх діяльності;
- ❖ не допускається обмеження інтересів представників працівників та виконання їх функцій на робочих місцях;
- ❖ керівництво не перешкоджає розвитку засобів для вільного об'єднання та ведення переговорів, де право на профспілки та колективні переговори обмежені законом.

ПРАВО НА БЕЗПЕКУ ТА ГІГІЄНУ УМОВ ПРАЦІ:

- ❖ створені безпечні та гігієнічні умови праці для кожного працівника, в залежності від його посадових обов'язків. Вживаються адекватні заходи щодо попередження аварійних та нещасних випадків, що виникають у процесі роботи або пов'язані з ним, шляхом зниження до розумного мінімуму причин ризиків;
- ❖ працівникам забезпечується періодичне навчання з безпеки праці та охорони здоров'я. Усне навчання проходять всі нові працівники і ті, хто змінює своє робоче місце;

❖ забезпечений доступ до санітарно-гігієнічного устаткування, питної води та до обладнання для зберігання продуктів харчування;

❖ керівництво покладає відповідальність за безпеку праці та охорону здоров'я на заступника директора з охорони праці та майстрів виробничих ділянок на виробництві.

ЗАБОРОНА ДИТЯЧОЇ ПРАЦІ:

❖ діти (особи до досягнення 18 років) не приймаються на роботу на підприємство. При прийнятті на роботу усі особи мають надати оригінали паспорту або документу, що до нього прирівнюється, де зазначений точний вік особи, а також реєстраційного номеру облікової картки платника податків. Відповідальна особа за прийняття працівників на роботу виготовляє копії таких документів. Крім цього, така відповідальна особа також має візуально переглянути чи не містять такі документи ознак підробок, зачисток та виправлень;

❖ компанія розробляє та бере участь, а також вносить свій внесок у відповідні політики та програми, спрямовані на переведення дитини, залученої до роботи, в школу, щоб така дитина отримала освіту до досягнення нею відповідального віку;

❖ дітям та особам, які не досягли 18 років, заборонено працювати понаднормово, в нічний час та в небезпечних, шкідливих умовах;

❖ такі принципи та норми узгоджуються з відповідними положеннями стандартів МОП.

ПРАВО НА ГІДНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ:

❖ заробітна плата, що виплачується за робочий місяць відповідає національним законодавчим стандартам. Заробітна плата перераховується працівнику в безготівковій формі, на його картковий рахунок, після утримання усіх встановлених законодавством відрахувань із доходу, отриманого у формі заробітної плати. Працівнику виплачується заробітна плата згідно з штатним розкладом. Розмір заробітної плати не може бути менший, ніж мінімальна заробітна плата, встановлена законодавством України. Заробітна плата виплачується двічі на місяць;

❖ працівникам перед прийомом на роботу вільно надається доступна інформація про умови їх прийняття та трудових обов'язків. Кожен працівник може ознайомитися з посадовою інструкцією, де перераховані його основні обов'язки. Також, працівники отримують інформацію по заробітній платні, що утримується у штатному розкладі;

❖ відрахування із заробітної плати у виді дисциплінарних заходів не допускається.

ПРАВО НА НЕ ПЕРЕВИЩЕННЯ НОРМ РОБОЧОГО ЧАСУ:

❖ робочий час на підприємстві відповідає вимогам національного законодавства;

❖ робота на постійній основі не має перевищувати 40 годин на тиждень. Працівникам надається два вихідних дні на кожні 7 днів роботи.

ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ:

❖ керівництво не допускає дискримінацію за расовою чи кастовою ознаками, національною приналежністю, релігійними поглядами, віком, обмеженою дієздатністю, статевими ознаками, сімейним станом, сексуальною орієнтацією, приналежністю до професійної спільки та політичними переконаннями при прийомі на роботу, в питаннях оплати праці, доступу до навчання, кар'єрного зростання, при звільненні чи виході на пенсію.

ПРАВО НА НАДАННЯ ПОСТІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ:

❖ уся робота в товаристві ґрунтується на загальновизнаних трудових відносинах, що встановлені національним законодавством та міжнародними нормами права;

❖ керівництво не ухиляється від виконання зобов'язань перед працівниками, визначеними законом про працю та іншими нормативно правовими актами. Керівництво не наймає тимчасових працівників та не перешкоджає працівникам у проходженні професійного навчання.

ЗАБОРОНА НА ГРУБЕ АБО НЕГУМАННЕ ВІДНОШЕННЯ:

❖ на товаристві заборонене фізичне насильство, загроза фізичного насильства, сексуальні домагання, образа словами та будь-які форми залякування.

Один раз на рік, керівництво товариства проводить самостійну оцінку ризиків порушення основних вимог до стандартів FSC, шляхом заповнення анкети з питаннями, які стосуються оцінки ризиків, що можуть виникати у зв'язку зі здійсненням господарської діяльності товариства. Зразок анкетування додається до цієї Декларації.