|  |
| --- |
| **Заява GRASP**  |
| Компанія |  | ЗРОЗУМІЙ | Загальні правила |
| P&C ЗРОЗУМІЙ | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Менеджмент |  | Дата | .. / .. / 202. |

* На цій фермі робота ведеться за соціальним модулем GLOBALG.A.P. GRASP версії 2.
* Відповідність ферми вимогам GRASP версії 2 щорічно оцінюється спеціалізованим органом сертифікації.
* Виробник повинен усно повідомити всіх членів трудового колективу про дату проведення зовнішньої перевірки за два робочих дні до її початку.
* Наступний анонсований перегляд заплановано на \_\_ / \_\_ / 20\_\_ року.

GRASP версії 2 включає вимоги щодо

1. Право на об'єднання та представництво
2. Представництво працівників GRASP
3. Процедура розгляду скарг
4. Права людини
5. Доступ до легальної праці та соціальних гарантій
6. Трудові документи та примусова праця
7. Виплати заробітної плати
8. Заробітна плата
9. Вік працевлаштування, дитяча праця та неповнолітні працівники
10. Обов'язкова освіта та доступ до шкіл
11. Реєстрація робочого часу
12. Графік роботи
13. Дисциплінарна процедура
* Додаткову інформацію про GRASP версії 2 можна отримати в будь-який час на сайті [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org).
* З бельгійською інтерпретацією GRASP версії 2 з посиланнями на застосовні правові норми можна ознайомитися в будь-який час на веб-сайті організації-виробника \_\_\_ або \_\_\_. (P&C 5)
* Із заявою про права людини (див. нижче) можна ознайомитися в будь-який час у соціальному просторі компанії або \_\_\_. (P&C 4).
* Якщо існують розбіжності між вимогами GRASP та чинним місцевим законодавством, виробник повинен застосовувати правила, які забезпечують найбільший захист працівників. (P&C 5.2)

Особа, що нижче підписалася, заявляє, що для всього персоналу компанії, і зокрема для діяльності, охопленої GLOBALG.A.P. IFA-SMART версії 6, на практиці застосовуються наступні принципи.

* Якщо особа, яка потрапляє на ферму, включаючи підрядників та відвідувачів, не може погодитися з наведеними нижче умовами та/або виробник виявить порушення перелічених елементів, виробник негайно припинить професійні відносини з особою, яка потрапляє на ферму, про яку йдеться.
* Працівники мають право створювати організацію або вступати до неї за власним вибором. Керівництво повинно дозволити ведення колективних переговорів. (P&C 1.1)
* Відсутня дискримінація - розрізнення, виключення або перевага - на основі членства в профспілці або іншій формі об'єднання чи представництва працівників. (ПРИНЦИП 1.3)
* Членам профспілок або іншим представникам об'єднань працівників гарантується доступ до компанії, принаймні в неробочий час. (ПРИНЦИП 1.4)
* Працівники можуть у будь-який час звернутися до керівництва за консультацією з питань, пов'язаних із GRASP. (P&C 2.5)
* Виробник забезпечує щомісячні консультації з представництвом працівників,

а саме: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

Працівники можуть вільно і без негативних наслідків подавати питання порядку денного через представництво працівників не пізніше, ніж за \_\_\_\_ робочих днів до консультацій. (P&C 2.5)

* Працівники можуть скористатися процедурою подання скарг та пропозицій у будь-який час. Ця процедура доступна на сайті \_\_\_\_\_\_ (P&C 3.4, 3.5).
* Що стосується прав людини, виробник заявляє, що для всіх працівників компанії (включаючи членів сім'ї), і, зокрема, для діяльності, на яку поширюється дія GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4)

Виробник дотримується чинного законодавства та нормативних актів.

* Виробник поважає права працівників, що містяться в Основних конвенціях і рекомендаціях МОП про працю, а саме: 29, 105 і Рекомендація 35 (примусова та обов'язкова праця), 87 (свобода об'єднання), 98 (право на організацію та ведення колективних переговорів), 100, 111 і Рекомендації 90 і 111 (рівна оплата праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності; дискримінація у сфері праці та занять), 138 і Рекомендація 146 (мінімальний вік), 182 і Рекомендація 190 (найгірші форми дитячої праці), 81 (інспекція праці), 122 (політика зайнятості), а також інкорпоровані до чинного законодавства.
* Виробник поважає права людини, що містяться в Керівних принципах ООН у сфері бізнесу та прав людини, зокрема щодо гідності, справедливості, рівності, поваги та незалежності.
* Виробник уникає та не залучає, не захищає та не толерує дискримінацію у сфері зайнятості. Відсутня дискримінація - розрізнення, виключення або перевага - за ознакою раси, касти, національності, релігії, інвалідності, статі, сексуальної орієнтації, материнства, віку, політичних поглядів, членства в профспілках або партіях. Працівників не примушують проходити тестування на вагітність або ВІЛ.
* Виробник не захищає і не допускає застосування або загрозу застосування тілесних покарань, психічного або фізичного насильства, образ, лайки або будь-яких зловживань.
* Примусова праця відсутня. Члени сімей та утриманці працівників мають право працювати за межами ферми. Жоден працівник не змушений жити на території підприємства. Працівники, які не живуть на території компанії, не зазнають дискримінації.
* Процедура найму працівників є справедливою та прозорою і не дискримінує нікого, хто хоче працювати в компанії за будь-якою з вищезазначених причин. Потенційні працівники не зазнають тиску, примусу чи залякування. Плата за працевлаштування не стягується. Від потенційних працівників не вимагають, прямо чи опосередковано, компенсації або оплати пов'язаних із цим витрат, а також грошових внесків, фінансових гарантій чи застави особистого майна для прийняття на роботу.
* Виробник перевіряє, наскільки це можливо, щоб жоден працівник не був пов'язаний борговою кабалою або не був змушений працювати на роботодавця, кадрову агенцію чи іншу організацію, щоб сплатити борг.
* Виробник забороняє будь-яку участь у будь-яких актах корупції, вимагання, розкрадання, а також будь-яку форму хабарництва, прямого чи непрямого.
* Усі працівники можуть подавати скарги щодо дотримання цієї заяви в будь-який час, відповідно до передбаченої процедури подання скарг та пропозицій (включаючи анонімні скарги). Працівники можуть звертатися зі скаргами до керівництва та/або представників працівників. За подання скарг до працівників не застосовуватимуться жодні санкції. Виробник забезпечить своєчасний розгляд скарг. Виробник заявляє про свою готовність вирішувати будь-які проблеми шляхом консультацій та співпраці.
* Усім працівникам, які виконують роботу рівної цінності, надаються порівнянні права, соціальні пільги, умови праці та можливості для навчання. Порівнянна праця винагороджується порівнянною заробітною платою.
* Винагорода базується на законодавчо встановленій мінімальній заробітній платі. Жодні несправедливі відрахування із заробітної плати не допускаються. Роботодавець повинен утримувати будь-яку частину заробітної плати працівників, незалежно від причини, без письмової згоди працівника.
* Неповнолітні - згідно із законодавством - не приймаються на роботу. У разі сумнівів, вік працівників перевіряється виробником перед початком роботи. Діти, які є членами сім'ї та допомагають у роботі, не залучаються до роботи, яка може загрожувати їхньому здоров'ю, безпеці або розвитку, а також гарантується їхній доступ до освіти. Всі без винятку діти шкільного віку працівників, які проживають на фермі, також мають доступ до освіти. Зацікавлені працівники повідомляються про те, що в Бельгії існує обов'язкова освіта (з 5 до 18 років), передбачена законом.
* Групи підвищеного ризику, такі як працівники молодше 18 років (якщо це дозволено законом), працівники з обмеженими розумовими здібностями або захворюваннями, вагітні жінки, жінки, які годують груддю, не повинні залучатися до роботи, яка може загрожувати їхньому здоров'ю, безпеці або розвитку, а також безпеці оточуючих. Вони не повинні працювати у сфері застосування засобів захисту рослин. Див. також оцінку ризиків для здоров'я та безпеки GLOBALG.A.P. IFA, процедури та інструкції.
* Відповідно до законодавчих положень, робочий час молодих працівників (до 18 років) обмежений, вони не залучаються до нічних та понаднормових робіт, а також можуть завершити обов'язкову освіту в будь-який час.
* У разі виявлення виробником та/або працівником, який здійснює нагляд, порушень, пов'язаних з використанням праці неповнолітніх, негайно вживаються заходи у встановленому порядку.
* Забезпечуються умови для декретної відпустки, відпустки через хворобу або виходу на пенсію. Як мінімум, ці заходи повинні відповідати чинному законодавству про соціальне забезпечення.
* Протягом робочого часу передбачені відповідні перерви - див. трудове законодавство або \_\_\_\_\_ .

Ці перерви повинні бути дотримані, в тому числі в пікові періоди. Працівників усно інформують про години роботи та облік робочого часу, який використовується на початку роботи.

* Понаднормова робота є добровільною; працівників не примушують працювати понаднормово. У разі понаднормової роботи можуть бути вжиті заходи для забезпечення здоров'я та безпеки працівників у будь-який час. Див. також оцінку ризиків для здоров'я та безпеки IFA GLOBALG.A.P., а також процедури та інструкції.
* У разі серйозного нещасного випадку на території компанії, працівникові буде надано транспорт до найближчого центру для надання медичної допомоги.
* У разі виявлення порушень вимог GRASP та/або неналежного виконання роботи, продюсер ініціює дисциплінарну процедуру. Див. також Дисциплінарна процедура.
* У компанії не застосовуються такі дисциплінарні практики, як тілесні покарання, психічне або фізичне насильство, образи чи лайка. Якщо дисциплінарні практики застосовуються, вони є справедливими та прозорими.
* Виробник може використовувати відповідні дані працівників як доказ відповідності вимогам GRASP. При обробці персональних даних працівників виробник застосовує правові положення про конфіденційність даних (Загальний регламент про захист даних). Виробник повинен запитати згоду кожного працівника на таке використання персональних даних.

Будь-які відповідні зміни в чинному законодавстві та/або BNIG будуть негайно включені у вищезазначену заяву. (P&C 4.5)

Ми гарантуємо, що про все, що вказує на порушення цих принципів, буде негайно повідомлено органу з сертифікації та вжито коригувальних заходів.

Копія цієї заяви завжди доступна всім працівникам та особам, які заходять на територію ферми, а саме:

* вивішені в доступному для працівників місці або
* Додається до трудового договору або нормативних актів, або
* інше - вкажіть: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Ім'я | Дата | Підпис |
| Контролюючий працівник |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Наймана праця - робочі зміни |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Початкове форматування | Редакція 01 | Редакція 02 | Редакція 03 |
| Зміни у порівнянні з попередньою версією? |
| Так / Ні | Так / Ні | Так / Ні |
| Якщо ТАК: Вносьте зміни та доповнення, які чітко ідентифікуються в документі, або використовуйте новий документ, якщо це необхідно. |
| Продюсер |  |  |  |  |
| Дата |  |  |  |  |
| Підпис |  |  |  |  |