# FSC darba pamatprasību pašnovērtējums

**Apliecinājums:** Es, Jānis Bērziņš, SIA Bērziņš LV, ar šo apstiprinu, ka, cik man zināms, šie apgalvojumi ir patiesi un pareizi, un es atzīstu, ka apzināti nepatiesa paziņojuma sniegšana var rezultēties ar sertifikāta apturēšanu, tā darbības pārtraukšanu vai sertifikāta neizsniegšanu.

Jānis Bērziņš, direktors 02.02.2022

Vārds Uzvārds, amats Datums

 **Bērnu nodarbinātība**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prasība** | **Jautājums** | **Atbilde** |
| 7.2 Organizācija neizmanto bērnu darbaspēku.7.2.1 Organizācijā nedrīkst nodarbināt darbiniekus, kas ir jaunāki par 15 gadiem vai jaunāki par minimālo vecumu, kā noteikts valsts vai vietējos likumos vai noteikumos, atkarībā no tā, kurš vecums ir augstāks, izņemot gadījumus, kas norādīti 7.2.2.7.2.2 Valstīs, kurās nacionālie likumi vai normatīvie akti pieļauj ar vieglu darbu nodarbināt personas vecumā no 13 līdz 15 gadiem, šādai nodarbinātībai nevajadzētu traucēt skolas gaitām, kā arī nekaitēt viņu veselībai vai attīstībai. Īpaši, ja uz bērniem attiecas obligātās izglītības likumi, viņi dienas laikā strādā tikai ārpus skolas laika.7.2.3 Neviena persona, kas jaunāka par 18 gadiem, netiek nodarbināta bīstamā vai smagā darbā, izņemot apmācības nolūkos, kuri ir saskaņā ar apstiprinātiem valsts likumiem un noteikumiem.7.2.4 Organizācija aizliedz smagākos bērnu darba veidus. | a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.2. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c). | Jā |
| b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet, kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.2. punktam? |  |
| c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.2. punktam? | Latvijas Republikā ar likumu noteikts, ka aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību. Uzņēmums ievēro šīs likuma normas un nenodarbina personas, kas jaunākas par 18 gadiem. Lai nodrošinātu to, ka persona nav jaunāka par 18 gadiem, pieņemot to darbā (pirms līguma parakstīšanas) tiek pārbaudīti personu apliecinoši dokumenti (LR pase vai ID karte). Darbinieka dzimšanas dati tiek iekļauti Darba līgumā – pēc līguma noslēgšanas atkārtotas vecuma pārbaudes vairs netiek veiktas. LR likumdošanā nav tāda likuma, kurš liktu pieņemt darbā personas, kas jaunākas par 18 gadiem. Tajā pašā brīdī sadarbībā ar Nodarbinātības valsts aģentūru vasaras mēnešos (viena mēneša garumā) ir iespēja nodarbināt skolēnus vecumā no 15 līdz 20 gadiem (ieskaitot), kuri iegūst izglītību vispārējās, speciālās vai profesionālās izglītības iestādēs. Šādos gadījumos pirms lēmuma pieņemšanas Darba aizsardzības speciālists izvērtē potenciālos darba riskus un atrod piemērotāko no iespējamajām darba vietām, lai mazinātu jebkādu iespēju darba procesā kaitēt darba ņēmējam. Tāpat Nodarbinātības valsts aģentūra šī projekta dalībniekus apdrošina pret nelaimes gadījumiem darba vietā. Neskatoties uz to, ka LR likumdošana pieļauj nodarbināt personas, kas jaunākas par 18 gadiem, uzņēmums šādu praksi neveic.  |
| d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.2. punktam. | **Darba līgums** (ja minēti darbinieka personas dati)**Uzņēmuma darba politika** (ja minēts, ka uzņēmums nodrošina/nenodrošina darba iespējas personām, kas jaunākas par 18 gadiem)**Darba devēja ziņojums VID** (Iesniegtā informācija pirms darba attiecību uzsākšanas)**Amata apraksts** (ja minēts, ka konkrētais amats piemērots personām, kas jaunākas par 18 gadiem)**Valsts darba inspekcijas atskaites** (ja veikta pārbaude un tajā atspoguļo arī darbinieku datus)**Darba sludinājumi** (ja tajos norādīts vecuma ierobežojums)**Nodarbinātības valsts aģentūras atskaites** (ja vasaras mēnešos tiek nodrošināts darbs personām, kas jaunākas par 18 gadiem)**Darba vides riska izvērtējums** (kurā iekļauta informācija, ka darbs nav piemērots personām, kas jaunākas 18 gadiem)**Darba pieteikumi** (kurā redzams potenciālā darbinieka vecums)**Licencētas personāla atlases aģentūras atskaite** (pēc kādiem kritērijiem meklēti darbinieki un vai norādīts to vecums) |
| e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.2. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.2. punktu. | LR likumdošana nav pretrunā ar FSC Darba pamatprasībām. Lai nodrošinātu to, ka uzņēmums atbilst FSC Darba pamatprasībām, tas rīkojas atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai:* **Darba likuma 37. pants:** Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība
* **Bērnu tiesību aizsardzības likuma 15. pants:** Bērna tiesības uz aizsardzību no ekspluatācijas
 |
| f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.2. punkta prasību. | Uzņēmuma Politikas paziņojums par FSC Darba pamatprasībām pievienots uzņēmuma procedūrām kā pielikums. Politikas paziņojums pieejams ieinteresētajām personām pēc pieprasījuma.  |

 **Piespiedu darbs**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prasība** | **Jautājums** | **Atbilde** |
| 7.3 Organizācija izvairās no jebkāda veida piespiedu vai obligāta darba.7.3.1 Darba attiecības ir brīvprātīgas un balstās uz savstarpēju vienošanos, bez soda draudiem.7.3.2 Nav pierādījumu, kas liecinātu par piespiedu vai obligātu darbu, tajā skaitā:* fiziska vai seksuāla vardarbība
* piespiedu darbs
* ieturēta alga, ar nodarbināšanu saistīto izmaksu ieturēšana un/vai depozīta maksājums uzsākot darbu.
* mobilitātes/pārvietošanās ierobežojumi
* pases un personu apliecinošu dokumentu aizturēšana
* denonsēšanas draudi no vadības puses.
 | a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.3. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c). | Jā |
| b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet, kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.3. punktam? |  |
| c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.3. punktam? | Uzsākot darba attiecības, potenciālais darbinieks iepazīstas ar amata aprakstu, kas ietver darba pienākumus atbilstoši ieņemamajam amatam un darba līgumu, kurā izklāstīts, kāds ir process, kad darba attiecības tiek pārtrauktas no darba devēja puses un kāds ir process, ja darba attiecības pārtraukt vēlas darbinieks. Avansa izmaksas jautājums tiek pārrunāts ar darbinieku un ir aprakstīts uzņēmuma darba līgumā, vienojoties par izmaksas apjomu un izmaksas datumiem. Potenciālajam darba ņēmējam tiek jautāts vai spēkā ir kāds valsts noteikts ieturējums (uzturlīdzekļu) vai parādsaistības. Attiecībā uz personas datiem uzņēmums pārbauda tos pirms līguma slēgšanas, bet uzņēmumā netiek glabātas personas datu kopijas vai to oriģināli, jo tas ir pretrunā ar Datu aizsardzības regulu.Uzņēmums nekādā veidā neierobežo darbinieku mobilitātes iespējas, nepieciešamības gadījumā uzņēmums ir pretimnākošs un, ja nepieciešams darbiniekus nogādā no un līdz darba vietai vai, ja ir nepieciešams, piešķir uzņēmuma auto, ja tas ir nepieciešams tiešo darba pienākumu veikšanai. Uzņēmuma darbiniekiem ir tiesības sūdzēties/informēt Valsts darba inspekciju, ja viņuprāt tiek pārkāptas viņu vai darba kolēģu tiesības un uzņēmums sadarbosies ar institūciju, lai pierādītu, ka dara savu darbu, nepārkāpjot ne LR likumdošanu ne darbinieka tiesības.  |
| d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.3.punktam. | **Darba līgums** (ja atrunātas darba attiecību pārtraukšanas iespējas)**Uzņēmuma darba politika** (ja atrunātas darba attiecību pārtraukšanas iespējas)**Darba devēja ziņojums VID** (Iesniegtā informācija pirms darba attiecību uzsākšanas)**Amata apraksts** (ja minēts, kādos gadījumos darbinieks tiek novirzīts uz citiem darbiem, kas nav minēti darba līgumā)**Valsts darba inspekcijas atskaites** (ja veikta pārbaude pēc darbinieku sūdzību saņemšanas)**Darba vides riska izvērtējums** (ja tajā minēti kādi riski, kas var ietekmēt darbinieka mobilitāti/pārvietošanās iespējas)**Ar likumu noteiktie atskaitījumi** (ziņas no parādu piedzinējiem/ ar likumu noteikta alimentu ieturēšana no ikmēneša algas utt.) |
| e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.3. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.3. punktu. | LR likumdošana nav pretrunā ar FSC Darba pamatprasībām. Lai nodrošinātu to, ka uzņēmums atbilst FSC Darba pamatprasībām, tas rīkojas atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai:* **Satversmes 106. pants.**
* **Darba likuma 28. pants:** Darba tiesiskās attiecības un darba līgums
* **Darba likuma 78. pants:** Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām
* **Darba likuma 79. pants:** Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus
* **Satversmes 97. pants:** Ikvienam, kas likumīgi uzturas Latvijas teritorijā, ir tiesības brīvi pārvietoties un izvēlēties dzīvesvietu.
* **Personu apliecinošu dokumentu likuma 12. pants:** Personu apliecinoša vai pagaidu dokumenta turētāja pienākumi
* **Personu apliecinošu dokumentu likuma 15. pants:** Personu apliecinoša vai pagaidu dokumenta lietošanas ierobežojumi
* **Personu apliecinošu dokumentu likuma 17. pants**: Administratīvie pārkāpumi personu apliecinošu dokumentu jomā
* **Darba likuma 97. pants:** Darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties. Darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties.
 |
| f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.3. punkta prasību. | Uzņēmuma Politikas paziņojums par FSC Darba pamatprasībām pievienots uzņēmuma procedūrām kā pielikums. Politikas paziņojums pieejams ieinteresētajām personām pēc pieprasījuma.  |

**Diskriminācija Nodarbinātībā un Profesijā**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prasība** | **`** | **Atbilde** |
| 7.4 Organizācijai jānodrošina, ka nepastāv diskriminācija nodarbinātībā un profesijā7.4.1 Ieņemamais amats un veicamais darbs nav diskriminējošs; | a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.4. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c). | Jā |
| b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet, kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.4. punktam? |  |
| c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.4. punktam? | Uzņēmums nodrošina, ka jebkuru no amatiem var ieņemt ikviens, kuram ir atbilstoša izglītība, zināšanas, pieredze. Uzņēmumā ir iespējama rotācija/amata paaugstinājums, ja darbinieks ir pierādījis savas darba spējas. Meklējot jaunus darbiniekus, uzņēmums atsevišķi nenorāda vēlamo dzimumu. Ieņemamajam amatam ir noteikta standarta alga un tā nav atkarīga no dzimuma (to var pārbaudīt salīdzinot dažādu darbinieku viena amata darba algas izrakstu). Uzņēmumā strādā dažāda vecuma cilvēki. Uzņēmums ir izstrādājis uzņēmuma politiku attiecībā uz diskriminācijas novēršanu darba vietā. Valstī nav noteikti tādi likumi, kas būtu pretrunā ar šo prasību un vedinātu uz darbinieku diskrimināciju jebkurā tās izpausmē (dzimums/vecums/politiskā/reliģiskā vai seksuālā piederība un tmldz.) |
| d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.4. punktam. | **Darba līgums** (kurā minēts atalgojums, ieņemamais amats, veicamie darba pienākumi neatkarīgi no dzimuma/ vecuma/seksuālās orientācijas/reliģiskās piederības un tmldz.)**Uzņēmuma darba politika** (ja minēts, ka darbā tiek pieņemts personāls, vadoties pēc iegūtās izglītības/atbilstības ieņemamajam amatam un zināšanām/līdzšinējai pieredzei)**Darba devēja ziņojums VID** (Iesniegtā informācija pirms darba attiecību uzsākšanas)**Amata apraksts** (ja tajā aprakstīts, ka attiecīgo amatu var ieņemt ikviens, kuram ir atbilstošas zināšanas/prasmes un dzimumam/vecumam nav nozīmes)**Valsts darba inspekcijas atskaites** (ja veikta pārbaude pēc darbinieku sūdzību saņemšanas)**Darba sludinājumi** (kas apstiprina, ka tajos netiek norādīts dzimums/vecums/politiskā/reliģiska piederība un tmldz.)**Darba vides riska izvērtējums** (kurā iekļauta informācija, ka darbs nav piemērots konkrētais personai tā riska dēļ)**Darba pieteikumi** (kurā redzama potenciālo darbinieku dažādība, kas apstiprina, ka darba sludinājums nav norādījis uz kādām specifiskām/ diskriminējošām īpašībām, kuru dēļ citiem cilvēkiem liegta iespēja pieteikties)**Licencētas personāla atlases aģentūras atskaite** (pēc kādiem kritērijiem meklēti darbinieki un vai tajos norādīta kāda specifiska/ diskriminējoša prasība) |
| e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.4. punktu Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.4. punktu. | LR likumdošana nav pretrunā ar FSC Darba pamatprasībām. Lai nodrošinātu to, ka uzņēmums atbilst FSC Darba pamatprasībām, tas rīkojas atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai:* **Darba likuma 29. pants:** Atšķirīgas attieksmes aizliegums
 |
| f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.4. punkta prasību. | Uzņēmuma Politikas paziņojums par FSC Darba pamatprasībām pievienots uzņēmuma procedūrām kā pielikums. Politikas paziņojums pieejams ieinteresētajām personām pēc pieprasījuma.  |

**Asociācijas brīvība un tiesības uz koplīgumiem**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prasība** | **Jautājums** | **Atbilde** |
| 7.5 Organizācija respektē biedrošanās brīvību un faktiskās tiesības uz koplīgumi.7.5.1 Darbinieki var izveidot vai pievienoties darba ņēmēju organizācijām/arodbiedrībām pēc savas izvēles.7.5.2 Organizācija respektē darba ņēmēju organizāciju/arodbiedrību pilnīgu brīvību izstrādāt savu konstitūciju un noteikumus.7.5.3 Organizācija respektē darba ņēmēju tiesības iesaistīties likumīgās darbībās, kas saistītas ar darbinieku organizāciju/arodbiedrību izveidošanu, iestāšanos tajā vai palīdzības sniegšanu, vai atturēšanos no tām, un nediskriminēs un nesodīs darbiniekus par šo tiesību izmantošanu.7.5.4 Organizācija labā ticībā un savu iespēju robežās veic pārrunas ar likumīgi dibinātām darbinieku organizācijām un/vai izraudzītiem pārstāvjiem, lai panāktu koplīguma noslēgšanu.7.5.5 Ja pastāv darba koplīgumi, tad tie tiek īstenoti. | a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.5. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c). | Jā |
| b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet, kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.5. punktam? |  |
| c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.5. punktam? | Cik zināms uzņēmuma vadībai, neviens no darbiniekiem nav izveidojis vai iesaistījies kādā arodbiedrībā. Ja darbinieki izteiks vēlēšanos iesaistīties vai informēs, ka ir to izdarījuši, uzņēmuma vadībai pret to nav iebildumu. Tāpat uzņēmumam nav pretenziju pret darba koplīgumu slēgšanu - līdz šim darbinieki šādu velmi nav izteikuši.  |
| d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.5. punktam. | **Uzņēmuma darba politika** (ja minēts, ka uzņēmumam nav iebildumu pret koplīgumu slēgšanu, darbinieku iesaistīšanos arodbiedrībās)**Arodbiedrības biedru saraksts** (ja kāds no darbiniekiem ir iestājies kādā arodbiedrībā)**Koplīgumi** (ja noslēgti)**Divpusējs sanāksmju protokols** (ja tiek pārskatītas darbinieku tiesības uzņēmuma iekšienē atsevišķās sanāksmēs) |
| e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.5. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.5. punktu. | LR likumdošana nav pretrunā ar FSC Darba pamatprasībām. Lai nodrošinātu to, ka uzņēmums atbilst FSC Darba pamatprasībām, tas rīkojas atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai:* **Darba likuma 8. pants:** Tiesības apvienoties organizācijās
* **Darba likuma 21. pants**: Darba koplīguma noslēgšanas kārtība
* **Darba likuma 19. pants:** Darba koplīguma spēks laikā
* **Darba likuma 20. pants:** Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām
 |
| f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.5. punkta prasību. | Uzņēmuma Politikas paziņojums par FSC Darba pamatprasībām pievienots uzņēmuma procedūrām kā pielikums. Politikas paziņojums pieejams ieinteresētajām personām pēc pieprasījuma.  |