

Kodeks Postępowania PHPU UNIA Sp. z o.o.

Jako PHPU UNIA Sp. z o.o. jesteśmy zainspirowani i zjednoczeni wokół wspólnych, ponadregionalnych, ponadnarodowych, uniwersalnych wartości.

Wierzymy w społeczne zaangażowanie, myślenie środowiskowe jak też uczciwą wspólnotę jako filary naszej spółki. Wiarogodność to elementarna baza naszego sukcesu

Wspieramy zasady Global Compact ONZ odnoszące się do praw człowieka, prawa pracy, ochrony środowiska i etycznych praktyk biznesu.

1. Zakres obowiązywania

Opisane w niniejszym Kodeksie standardy socjalne oparte są na konwencjach MOP, na ogólnej deklaracji ONZ dot. praw człowieka, na konwencjach ONZ dot. praw dziecka jak też usuwania wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz na wytycznych OECD dot. międzynarodowych przedsiębiorstw.

Kodeks Postępowania w sposób syntetyczny zbiera wszystkie zasady, omówione szczegółowo w dotychczas przyjętych przez PHPU UNIA procedurach, w tym m.in. Polityce Antykorupcyjnej, Polityce Zatrudnienia, Polityce Zapobiegania Podejmowaniu Pracy Przez Dzieci, Polityce Środowiskowej.

Kodeks Postępowania ustala jedynie minimalne standardy. Nie należy ich traktować jako maksymalnych wymagań. Nie wolno ustanawiać żadnych ograniczeń do ich wykorzystywania wobec pracowników. W ramach możliwości minimalne wymagania powinny przeważać.

Partnerzy biznesowi muszą zapewnić, aby Kodeks Postępowania był przestrzegany w procesach technologicznych ostatniej fazy produkcji przez wszystkich podwykonawców realizujących nasze zamówienie.

2. Przestrzeganie ustaw

PHPU UNIA Sp. z o.o. stosuje się do krajowych i międzynarodowych ustaw, regulacji i postanowień we wszelkich wewnętrznych i zewnętrznych procedurach. Partnerzy biznesowi w ramach swojej działalności są zobowiązani do przestrzegania wszelkich zarówno krajowych wymagań prawa jak też minimalnych wymagań wynikających z niniejszego Kodeksu Postępowania. Jeśli postanowienia krajowego i międzynarodowego ustawodawstwa, norm przemysłowych i niniejszego Kodeksu Postępowania dotyczą tego samego przedmiotu, obowiązują najostrejsze regulacje.

Obowiązki wynikające z niniejszego Kodeksu lub lokalnego prawa pracy nie mogą być obchodzone przez wewnętrzne regulacje, programy pseudo-szkoleniowe lub porównywalne środki.

3. Zasady Socjalne

3.1 Praca dzieci / zatrudnianie niepełnoletnich

PHPU UNIA Sp. z o.o. nie zezwala na pracę dzieci. Zasadę tą szczegółowo opisano w wewnętrznej Procedurze Zapobiegania Podejmowaniu Pracy Przez Dzieci.

Minimalny wiek zatrudnianego nie może znajdować się poniżej wieku ukończenia ogólnego obowiązku szkolnego, a w żadnym wypadku być poniżej 15 lat.

W przypadku zatrudnionych młodocianych zakazane są niewolnicze lub szkodliwe dla zdrowia warunki pracy. Należy przestrzegać krajowych regulacji w zakresie ochrony młodocianych zatrudnionych.

Ochrony młodocianych zatrudnionych i zakazu pracy dzieci nie wolno obchodzić przez programy pseudo-szkoleniowe. Pseudo-szkolenie to każda postać zatrudnienia młodocianych, która nie ma na celu poszerzenia wiedzy i umiejętności zatrudnionego.

W przypadku ustalenia, że dzieci pracują w warunkach odpowiadających opisanej definicji pracy dzieci, partner biznesowy musi bezzwłocznie wdrożyć środki zaradcze i je udokumentować. Ponadto partner biznesowy musi udzielić określonego wsparcia, aby dzieci - których to dotyczy - mogły chodzić do szkoły do wieku ukończenia ogólnego obowiązku szkolnego.

Obowiązują konwencje MOP 79, 138, 142 i 182 jak też zalecenie MOP 146.

3.2 Praca przymusowa

Praca przymusowa oraz niewolnicza, w tym za długi nie są tolerowane przez firmę PHPU UNIA Sp. z o.o. Szczegółowa regulacja znajduje się w Polityce Zatrudnienia i Zarządzania Zasobami Ludzkimi.

Każde zatrudnienie musi odbywać się dobrowolnie i być oparte na formach zatrudnienia, które odpowiadają krajowym ustawom i procedurom. W szczególności firma PHPU UNIA Sp. z o.o. zakazuje zatrudniania więźniów.

Pracodawcy nie wolno żądać od zatrudnionego „zdeponowania” lub zatrzymania dokumentów legitymacyjnych. Zakazane są również bezpośrednie i pośrednie środki, które uniemożliwiają zatrudnionemu wypowiedzenie zatrudnienia lub zakończenia pracy w zakładzie. Zatrudnieni - po zasadnym powiadomieniu zgodnie z uzgodnieniem ustalonym w umowie i/lub krajowym orzecznictwie - mogą wypowiedzieć zatrudnienie.

Obowiązują konwencje MOP 29 i 105.

3.3 Dyskryminacja

Wszyscy zatrudnieni mają prawo do równego traktowania i równych szans. Szczegółowa regulacja znajduje się w Polityce Antydyskryminacyjnej i Antymobbingowej.

Pracodawca musi zapewnić, aby żaden zatrudniony lub kandydat nie był dyskryminowany z powodu płci, wieku, religii, rasy, kasty, społecznego pochodzenia, ideologii, upośledzenia, etnicznego i narodowego pochodzenia, narodowości, członkostwa w organizacjach pracowniczych wraz ze związkami zawodowymi, politycznych poglądów, orientacji seksualnej lub z powodu innych osobistych cech. Nie będzie tolerowane dyskryminujące traktowanie ze strony partnerów biznesowych wraz z klientami. Partnerzy biznesowi tak jak PHPU UNIA Sp. z o.o. muszą przestrzegać krajowych postanowień.

Obowiązują konwencje MOP 100, 111, 143, 158 i 159.

3.4 Środki dyscyplinujące

Wszyscy zatrudnieni mają prawo do traktowania z pełnym szacunkiem jak też godnością. Zakazana jest wszelka forma cielesnego, psychologicznego, seksualnego lub werbalnego karania i przemocy, jak też każda inna forma nadużywania stosunków służbowych i zastraszania.

Środki dyscyplinujące powinny być realizowane zgodnie z krajowymi ustawami i międzynarodowo uznanymi prawami człowieka.

3.5 Swoboda zrzeszania się i prawo do rozstrzygania sporów zbiorowych

PHPU UNIA Sp. z o.o. respektuje prawo zatrudnionych do zakładania organizacji według swojego wyboru, przystępowania do nich jak też prowadzenia sporów zbiorowych. Przedstawiciele pracowników należy chronić przed dyskryminacją. Należy im zagwarantować swobodny dostęp do stanowiska pracy, aby zapewnić im korzystanie z ich praw w legalnej i przyjaznej formie.

Obowiązują konwencje MOP 87, 98, 135 i 154 oraz wytyczne MOP 143.

3.6 Czas pracy

Czas pracy musi być zgodny z obowiązującym prawem, normami dla przemysłu lub odnośnymi konwencjami MOP zależnie od tego, która regulacja jest ostrzejsza. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przeciętnym okresie rozliczeniowym. Praca w nadgodzinach musi odbywać się dobrowolnie. Po sześciu kolejnych dniach pracy zatrudnionemu przysługuje przynajmniej jeden wolny dzień. Nadgodziny muszą być wynagradzane dodatkową (ustawową) stawką.

Obowiązują konwencje MOP 1 i 14.

3.7 Umowy o pracę

Zatrudnieni muszą otrzymać na piśmie umowę o pracę, która musi zawierać przynajmniej poniższe elementy: nazwisko zatrudnionego, data i miejsce urodzenia, adres zamieszkania, zakres czynności, data zatrudnienia, godziny pracy, wynagrodzenie i inne świadczenia, okres próbny (jeśli jest), wymiar urlopu, regulacja dotycząca zakończenia umowy o pracę (między zatrudnionym a pracodawcą), podpis zatrudnionego i pracodawcy oraz data złożenia podpisów. W przypadku analfabetyzmu treść umowy dodatkowo musi zostać wyjaśniona ustnie.

W przypadku pracy tymczasowej PHPU UNIA Sp. z o.o. zapewnia spełnienie przez stronę umowy powyższych wytycznych.

3.8 Wynagrodzenie

3.8 Wynagrodzenie

Wynagrodzenie wypłacane za standardowy tydzień/miesiąc pracy musi być zgodne z Rozporządzeniem w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Zatrudnieni muszą otrzymywać wszystkie ustalone w krajowym prawie świadczenia, np. składki na ubezpieczenie, wypłaty dodatków za nadgodziny, zapłata za urlop.

PHPU UNIA Sp. z o.o. zobowiązuje się, że wynagrodzenie będzie pokrywało minimalne koszty utrzymania. Niedozwolone są bezprawne i nieuprawnione potrącenia z wynagrodzenia jak też potrącenia dyscyplinarne.

Zatrudnieni muszą regularnie otrzymywać zrozumiałą i pełną informację o wynagrodzeniu w ustnej lub pisemnej formie. Wynagrodzenia muszą być wypłacane zgodnie z Regulaminem wynagradzania oraz obowiązującymi przepisami prawa co najmniej 1 raz w miesiącu.

Obowiązują konwencje MOP 26 i 131.

3.9 Warunki bhp

PHPU UNIA Sp. z o.o. gwarantuje przygotowanie bezpiecznego otoczenia bhp. Szczegóły niezbędnych procedur są komunikowane zatrudnionym, aby zapobiec wypadkom i zranieniom podczas pracy lub wskutek obsługi urządzeń. Muszą być przestrzegane wszystkie obowiązujące krajowe postanowienia dotyczące warunków pracy. Te same wytyczne obowiązują na wszystkich stanowiskach pracy. W szczególności nie wolno narażać niepełnoletnich zatrudnionych na niebezpieczne, groźne czy niezdrowe warunki.

Obowiązują konwencja MOP 155 i jej wytyczne 164 i 190.

3.10 Systemy zarządzania

Wypełnianie wymagań zawartych w niniejszym Kodeksie i w krajowych ustawach poświadczane jest prowadzeniem odpowiedniej dokumentacji. Zarząd jest odpowiedzialny za ciągłe ulepszanie procedur.

4. Ochrona środowiska

Uwzględnienie ekologicznych aspektów stanowi integralną część praktyki biznesowej firmy PHPU UNIA SP. z o.o. Szczegóły zawarto w Polityce Środowiskowej. PHPU UNIA Sp. z o.o. stosuje prewencyjne podejście do ekologicznych wyzwań i ryzyka oraz do przestrzegania lokalnych i krajowych ustaw w zakresie ochrony i zachowania środowiska. Wszystkie praktyki i procedury biznesowe muszą spełniać minimalne prawne wymagania w zakresie ochrony środowiska lub je przekraczać.

5. Łapownictwo i korupcja

PHPU UNIA Sp. z o.o. nie toleruje żadnej formy korupcji i łapownictwa, czy to za pomocą bezpośrednich lub pośrednich środków, w postaci pieniędzy, podarunków lub innych nieuczciwych korzyści. Szczegółowo reguluje to przyjęta Polityka Antykorupcyjna.

Zatrudnionym zakazuje się wykorzystywania swojej pozycji w celu zapewnienia sobie bezzasadnych korzyści, czy to osobistej czy zawodowej natury. Nie mogą przekazywać partnerom biznesowym żadnych niewłaściwych podarunków, nie może być żadnych podarunków dla urzędników lub innych urzędników państwowych. Zatrudnieni mogą przyjmować jedynie podarunki o niewielkiej wartości, jeśli nie wiąże się to z żadną formą manipulacji.

6. Informacja / Komunikacja

Niniejszy Kodeks musi być swobodnie dostępny i zrozumiały dla wszystkich pracowników. Zatrudnieni muszą być pouczeni o ich prawach i obowiązkach zdefiniowanych w niniejszym Kodeksie oraz Zarządzeniach wewnętrznych Spółki i regulacjach ustawowych.

PHPU UNIA Sp. z o.o. zapewnia pracownikom dostęp do zapisów niniejszego kodeksu poprzez zapoznanie ich z nim oraz umieszczenie egzemplarza do wglądu w pomieszczeniu Działu Kadr.

PHPU UNIA SP. z o.o. gwarantuje publiczny dostęp do informacji zawartych w tym dokumencie poprzez ich publikację na stronie internetowej Firmy www.koce.eu oraz deklaruje, że zapewni dostęp do tych dokumentów wszystkim zainteresowanym podmiotom zewnętrznym.

7. Wdrażanie i nadzór

PHPU UNIA Sp. z o.o. zobowiązuje się do zapewnienia wdrożenia treści niniejszego Kodeksu zarówno we własnej organizacji jak też na płaszczyźnie bezpośrednich partnerów biznesowych i jego nadzorowania poprzez wyznaczonych przez siebie inspektorów. Jeśli inspektorom - mimo jednoznacznego mandatu - zabrania się weryfikacji, to dochodzi tym samym do jednoznacznego naruszenia.

8. Sankcje i działania korygujące

PHPU UNIA Sp. z o.o. zobowiązuje się do podjęcia działań, jeśli natrafi na naruszenie postanowień przedstawionych w niniejszym Kodeksie oraz bieżącej pracy nad ulepszeniem norm.

PHPU UNIA Sp. z o.o. zakończy stosunek biznesowy bez powiadamiania, jeśli naruszenie postanowień niniejszego Kodeksu nadal istnieje, chociaż partner biznesowy został poinformowany o naruszeniu, w wyznaczonym terminie przekazano kolejne upomnienie, a partner biznesowy nie przedstawił zarówno uzasadnionych powodów opóźnionego wdrożenia jak również poważnych intencji jak najszybszego usunięcia naruszenia.

9. Skargi i wnioski modernizujące

Zatrudnieni oraz wszyscy uczestniczący w odpowiednim łańcuchu dostaw są uprawnieni do zgłaszania każdego naruszenia norm zawartych w Kodeksie do PHPU UNIA Sp. z o.o. i niezależnych, uprawnionych podmiotów trzecich.

PHPU UNIA Sp. z o.o. zobowiązuje siebie jak i partnerów biznesowych w łańcuchu dostaw do zaniechania wszelkich środków dyscyplinujących lub represji wobec pojedynczych osób lub grup składających skargę.

Zatrudnieni oraz wszyscy uczestniczący w odpowiednim łańcuchu dostaw, którzy czują się dyskryminowani w zakresie praw człowieka lub praw ustalonych w niniejszym Kodeksie, mogą zwracać się do nas w każdym czasie wykorzystując kontakt bezpośredni z kadrą zarządzającą PHPU UNIA Sp. z o.o. lub za pośrednictwem poczty tradycyjnej lub elektronicznej.

W takim wypadku skargi należy kierować na adres:

PHPU UNIA Sp. z o.o., ul. Ogrodowa 31 lok. 13; 15-027 Białystok lub biuro@koce.eu

Wskazana droga komunikacji ma również zastosowanie w wypadku wniosków mających ulepszyć przyjęte procedury. PHPU UNIA Sp. z o.o. zachęca zarówno własnych pracowników, jak i partnerów biznesowych do aktywnego wnoszenia uwag do opisanych wyżej procedur, tak aby były one jak najkorzystniejsze i odpowiadały wszystkim interesom zainteresowanych stron.

Przyjęto 30.10.2020 roku.

Zarząd:

Prezes Zarządu

Andrzej Okraszko