

	Polityka zatrudnienia	Wydanie:2 Data wydania 13.03.2025
---	------------------------------	--

Polityka zatrudnienia realizowana w BARTEX-BARTOL Sp. z o.o. oparta jest o budowanie kultury zatrudniania i współpracy, niezależnie od poziomu zatrudnienia i zakresu wykonywanych obowiązków, zadań z pełnym uwzględnieniem krajowych, unijnych i światowych przepisów prawa powszechnie obowiązującego, standardów i zasad, w tym praw zawartych w Międzynarodowej Karcie Praw Człowieka i fundamentalnej konwencji MOP określonej w Deklaracji dotyczącej podstawowych zasad i praw w pracy.

Firma BARTEX-BARTOL Sp. z o.o. zobowiązuje się szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Wprowadzamy rozwiązania podnoszące świadomość i standardy zatrudnienia, a także zachęcamy do zgłaszania pomysłów w tym zakresie oraz odpowiedzialnego wdrażania zasad zarządzania procesami zatrudniania i podejmowania współpracy.

Główne cele obejmują:

- przestrzeganie szczególnych zasad w zakresie pracy dzieci i młodocianych pracowników, w szczególności, z zastrzeżeniem wyjątków wyraźnie dozwolonych przepisami prawa powszechnie obowiązującego, polegających na następujących standardach: zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, dopuszczalne jest zatrudnienie wyłącznie osób, które ukończyły 15 lat a nie przekroczyły 18 lat (tzw. młodocianych), które łącznie: ukończyły co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową (bądź równorzędną w rozumieniu innych niż polskie przepisy prawa powszechnie obowiązującego), przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu, młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, na zasadach i warunkach nie gorszych niż wynikających z przepisów prawa,
- wprowadzenie i przestrzeganie szczególnych zasad w zakresie przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu (w tym poddaństwu, pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz handlowi ludźmi), w szczególności polegających na: o zakazie stosowania rekrutacji, nawiązywania współpracy, ukrywania, transportowania, zapewniania lub pozyskiwania człowieka do przymusowej pracy przy użyciu siły, oszustwa lub wymuszenia, o zakazie traktowania pracowników i współpracowników jako „przedmiot własności”
- zapewnienie wolności stowarzyszania i negocjacji zbiorowych w zakresie wynikającym z przepisów prawa powszechnie obowiązującego obowiązkowego, w szczególności polegających na: wolności zrzeszania się z innymi w celu tworzenia struktur służących do realizacji wspólnych celów zbiorowych, w tym tworzenia związków zawodowych dla ochrony interesów ich członków oraz prawie do wstępowania do związków zawodowych, aktywnemu włączaniu przedstawicieli pracowników do prac nad istotnymi dla pracowników sprawami organizacyjnymi spółki,

	Polityka zatrudnienia	Wydanie:2 Data wydania 13.03.2025
---	------------------------------	--

- przestrzeganie godzin pracy wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w tym: poprzez zapewnienie odpowiedniego dobowego, tygodniowego i okresowego wypoczynku oraz właściwych przerw w trakcie wykonywania pracy, uwzględnienie regulacji szczególnych dla określonych grup pracowników, w szczególności pracowników młodocianych i kobiet w ciąży,
- stosowanie niedyskryminujących zasad przy ustalaniu pensji i dodatków oraz innych korzyści dla pracowników oraz stosowanie równych szans w zatrudnieniu w szczególności poprzez kierowanie się wyłącznie obiektywnymi kryteriami oceny
- dbanie o odpowiednie warunki pracy, dostosowane zarówno do jej charakteru pracy, jak i osoby jej wykonującej, w tym w szczególności uwzględniających zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewniających możliwość jej efektywnego wykonywania,
- przestrzeganie praw człowieka realizowane poprzez wdrożenie regulacji składających się na system zarządzania prawami człowieka, opartych w szczególności na poszanowaniu wolności i odrębności, różnorodności i integracji oraz podejmowaniu działań w oparciu o niedyskryminujące zasady- jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna. przeciwdziałanie mobbingowi, prześladowaniu i dyskryminacji oraz stwarzanie przestrzeni umożliwiającej nieskrępowane zgłaszanie wszelkich przejawów nieakceptowalnego bądź budzącego wątpliwości etyczne zachowania,
- zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą
- organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy
- umożliwienie podejmowania działań podnoszących kwalifikacje, podkreślanie zaangażowania w szkolenia pracowników,
- prowadzenie i przechowywanie w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza)
- podejmowanie działań nakierowanych na ciągłe doskonalenie w zakresie zatrudniania i współpracy, tworzenia odpowiednich warunków do wykonywania pracy i usług oraz przestrzegania przepisów, standardów i zasad,
- raportowanie zarządowi o wszelkich nieprawidłowościach oraz inicjatywach w zakresie objętym niniejszą polityką oraz przedstawianie protokołów z podejmowanych działań,

	Polityka zatrudnienia	Wydanie:2 Data wydania 13.03.2025
---	------------------------------	--

W celu zapewnienia najwyższych standardów bezpieczeństwa, spełnienia wymagań prawnych oraz transparentności działań zarząd zobowiązuje się regularnie konsultować z pracownikami wszelkie sprawy mające wpływ na stosowane standardy w zakresie zatrudnienia, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka, pozostawać otwartym na wszelkie inicjatywy wpływające na zatrudnienie, podejmowania współpracy, tworzenia odpowiednich warunków pracy i poszanowania praw człowieka, zapewnić Pracownikom możliwość niezależnego wyboru swoich reprezentantów mających bezpośredni kontakt z Zarządem BARTEX-BARTOL Sp. z o.o.

BARTEX Bartol sp. z o.o.

v-ce prezes zarządu

Zatwierdził:.....

Maria Bartol

