

## Етичен Кодекс на МАУС-ПС ЕООД

Имаме два приоритета в Етичния Кодекс на „МАУС-ПС ЕООД“ – благоприятни условия на труд на нашите служители и грижа за опазване на околната среда.

Кодексът се уповава на конвенциите на Международната организация на труда (МОТ) и е международно признат код на трудови практики.

1. Заетостта е личен избор
  - 1.1 Работата не е принудителна или насилствена.
  - 1.2 Работодателят не държи "депозити" или документите за самоличност на служителите и те са свободни да напуснат работодателя с предизвестие.
2. Забранява се използването на детски труд
  - 2.1 Не трябва да се наема детска работна ръка
  - 2.2 Компаниите трябва да разработват и да допринасят за програмите, които предвиждат всяко дете, установено, че полага детския труд, да има възможност да присъства и да получи качествено образование, докато порасне; "дете" и "детски труд" са дефинирани в приложенията.
  - 2.3 Лица под 18 години не трябва да работят през нощта или при опасни условия.
- 2.4 Тези политики и процедури трябва да съответстват на разпоредбите на съответните стандарти на МОТ.
3. Дискриминация не се толерира
  - 3.1 Няма дискриминационни практики в наемането, обезщетението, достъпа до обучение, повишения, уволнения или пенсиониране, въз основа на раса, национален произход, религия, възраст, увреждания, пол, семейно положение, сексуална ориентация, членство в съюз или политическа принадлежност.
4. Толерира се хуманното отношение
  - 4.1 Забранено е физическото насилие с цел дисциплина, заплахата от физическо насилие, сексуално или друго насилие и обиди или други форми на сплашване.
5. Свобода на сдружаване и правото на колективно трудово договаряне са спазени.
  - 5.1 Работниците, без разлика, имат право да се присъединят или да сформират профсъюзи по собствен избор, и на колективно договаряне.

5.2 Работодателят уважава дейността на синдикатите и техните организационни дейности.

5.3 Синдикатите не са дискриминирани и имат право да изпълняват техните представителни функции на работното място.

5.4 Когато правото на свобода на сдружаване и колективно договаряне е ограничено съгласно закона, работодателят улеснява, а не възпрепятства развитието на паралелни средства за независимо и свободно сдружаване и договаряне.

## 6. Безопасни и хигиенни условия на труд.

6.1 Предоставяме безопасна и хигиенична работна среда, като имаме предвид и специфичните опасности. Предприемат се подходящи мерки за предотвратяване на аварии и наранявания произтичащи в хода на работата, чрез свеждане до минимум на възможните причинители.

6.2 Работниците трябва да полагат редовни обучения за безопасност на здравето и това обучение се прилага за нови или преназначени работници.

6.3 Предоставят се достъп до чисти тоалетни и питейна вода. Ако е възможно, се предоставят и чисти помещения за съхранение на хранителни продукти.

6.4 Когато е предвидено настаняване, осигуреното помещение трябва да бъде чисто, безопасно и да отговаря на основните нужди на работниците.

6.5 Спазването на кодекса изисква възлагането на отговорността за здравето и безопасността на представител на висшето ръководство.

## 7. Възнагражденията се изплащат.

7.1 Заплатите и обезщетенията за стандартна работна седмица са не по-малки от минималната за страната. Заплатите винаги трябва да бъдат достатъчни, за да се покрият основните нужди и да се дадат някои допълнителни доходи.

7.2 На всички работници трябва да се предостави в писмен и разбираем вид информация за условията по отношение на заплатите, преди те да заемат работната позиция, както и всеки път, когато им се плаща.

7.3 Удръжки от заплатите като дисциплинарна мярка, не се допускат, освен ако държавното законодателство на предвижда такива. В този случай изрично се информира работника. Всички дисциплинарни мерки трябва да се документират.

## 8. Осигурена е редовна заетост

8.1 Извършваната работа трябва да е на базата на признати и установени от националното законодателство трудово правоотношение и практики.

8.2 Задължения към персонала по законови и подзаконови актове, произтичащи от редовно трудовото правоотношение не трябва да бъдат избягвани чрез използване на труда само за сключване на договори, договори с подизпълнители или уговорка за надомна работа, или чрез схеми за чиракуване, където няма реална възможност да се придадат умения или да се предостави редовна заетост, нито пък следва да се избягват всякакви такива задължения чрез прекомерното използване на срочни трудови договори.

## 9. Работно време не е прекомерно

9.1 Работно време е в съответствие с националните закони и индустриалните бенчмарк стандарти, което от двете е в по-голям интерес на работника.

9.2 Във всички случаи работниците не трябва редовно да бъдат задължавани да работят повече от 48 часа на седмица. Задължително се предоставя най-малко един почивен ден на седмица. Извънредния труд трябва да бъде по желание и не трябва да надвишава общо 12 часа на седмица, не трябва да се изисква редовно и винаги се компенсира с парична премия.

**Разпоредбите на настоящия кодекс представляват минимални, а не максимални стандарти, и този кодекс не трябва да се използва за пречка на фирми от превишаване на тези стандарти. Фирми, които прилагат този код се очаква да се съобразяват с националното законодателство, а понякога и с други приложими законодателства. Когато по един и същи въпрос се прилагат разпоредбите на закона и тези на Етичния кодекс, превес има тази разпоредба, която дава по-голяма защита на служителя.**

Управител:

Инж. Пламен Стойков