



Группа компаний

Конфиденциально

«УТВЕРЖДАЮ»

Генеральный директор
ООО «УК «РОСТ»



/ Лореш Н.А. /

«02» сентября 2024 г.

ПОЛИТИКА

О НЕДОПУЩЕНИИ ДИСКРИМИНАЦИИ РАБОТНИКОВ ГРУППЫ КОМПАНИЙ «РОСТ»

П-РОСТ-101

(версия 1)

Санкт-Петербург

2024 год

 Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ» Код: П-РОСТ-101 Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Дата утв.: 02.09.2024 Дата введ. в действие: 02.09.2024 Версия: 1 Стр./всего стр.: 2/8
--	---	---

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Термины и определения. Обозначения и сокращения	3
3. Признаки дискриминации, ее виды и формы	4
3.1. Признаки дискриминации	4
3.2. Виды дискриминации	5
3.3. Формы дискриминации: прямая и косвенная	5
3.4. Проявление дискриминации	5
4. Основные принципы Политики о недопущении дискриминации	6
5. Способы защиты от дискриминации	7
6. Информирование о принятой Политике	8

 РОСТ Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Дата утв.: 02.09.2024
	Код: П-РОСТ-101	Дата введ. в действие: 02.09.2024
	Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Версия: 1 Стр./всего стр.: 3/8

1. Общие положения

- 1.1. Политика П-РОСТ-101 «О недопущении дискриминации сотрудников Группы Компаний «РОСТ» (далее – Политика) формирует единые подходы и требования в области соблюдения прав человека, недопущение ограничений трудовых прав и свобод или получения каких-либо преимуществ.
- 1.2. Политика распространяется на Бизнес-единицы/ Общества, входящие в состав Группы Компаний «РОСТ» (далее – ГК РОСТ) согласно Приказу 0881/23/УК от 16.05.2023 «О Группе Компаний «РОСТ» и распространении требований внутренних локальных нормативных актов ООО «УК «РОСТ»:

 - 1.2.1. Общество признает свою правовую ответственность согласно законодательству Российской Федерации и стремится к искоренению любых форм дискриминации, прямой или косвенной, а также преследований и жестокого обращения, привержено уважению прав человека.
 - 1.2.2. Принимая настоящую Политику, Общество обязуется выполнять ее положения. Осуществляя свою деятельность, Общество следует принципу уважения прав человека и достоинства работников, сообщества, в котором живем, и тех, кого касается деятельность Общества.
 - 1.2.3. Общество предоставляет своим работникам, деловым партнерам доступные механизмы подачи жалоб, связанных с деятельностью Общества, и принимает меры по итогам рассмотрения полученных жалоб. Любые обвинения в нарушении прав человека подлежат расследованию в кратчайшие сроки, и в случае необходимости Общество применяет соответствующие корректирующие меры.
 - 1.2.4. Общество несет ответственность за реализацию Политики и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства и придерживаются добросовестной практики.

- 1.3. Принципы, изложенные в настоящей Политике, являются обязательными для соблюдения всеми сотрудниками ГК РОСТ.

2. Термины и определения. Обозначения и сокращения

Дискриминация – это ограничение или лишение прав определенной категории граждан в силу их расовой или национальной принадлежности, пола, религиозных и политических убеждений, заболеваний. Дискриминацией являются любые различия, исключения, ограничения или предпочтения, основанные на расе, цвете кожи, поле, языке, религии, мнении, социальном, национальном или этническом происхождении, которые препятствуют признанию и осуществлению на основе равенства прав человека и основополагающих свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любой другой области общественной жизни.

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

Работодатель – юридическое лицо (Общество, входящее в ГК РОСТ), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем. Правовое положение Работника определяется трудовым законодательством РФ, трудовым договором (на иных основаниях, предусмотренных ст.16 ТК РФ) и локально-нормативными актами (далее – ЛНА) Обществ.

	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Дата утв.: 02.09.2024
Код: П-РОСТ-101	Дата введ. в действие: 02.09.2024	
Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Версия: 1	Стр./всего стр.: 4/8

3. Признаки дискриминации, ее виды и формы

3.1. Признаки дискриминации

3.1.1. Согласно ст.64 ТК РФ дискриминационными признаками в трудовых правоотношениях могут выступать:

- 1) пол;
- 2) раса;
- 3) цвет кожи;
- 4) национальность;
- 5) язык;
- 6) происхождение;
- 7) имущественное положение;
- 8) должностное положение;
- 9) семейное положение;
- 10) социальное положение;
- 11) возраст;
- 12) место жительства;
- 13) отношение к религии;
- 14) убеждения;
- 15) принадлежность/ непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам;
- 16) другие обстоятельства, не связанных с деловыми качествами работника.

3.1.2. На законодательном уровне закреплен ряд профессий, которые не могут занимать определенный круг лиц. Ограничения в выборе профессиональной деятельности напрямую касаются женщин и несовершеннолетних детей. В этих случаях не просто не разрешается, а запрещается применение труда данными категориями граждан.

Согласно Трудовому кодексу РФ:

- как для женщин, так и для лиц моложе восемнадцати лет запрещается применение труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью;
- для женщин ограничен труд на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Установленные ограничения и запреты не являются дискриминацией, а направлены на сохранение здоровья, охрану материнства и детства, защиту несовершеннолетних от негативного воздействия факторов, влияющих на их развитие.

 Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Код: П-РОСТ-101	Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Дата утв.: 02.09.2024	Дата введ. в действие: 02.09.2024	Версия: 1	Стр./всего стр.: 5/8
---	--	---------------------------	--	---------------------------------	---	---------------------	--------------------------------

3.1.3. Трудовые права лиц предпенсионного возраста также в целом не отличаются от прав остальных работников:

3.1.3.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказать гражданину предпенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Достижение указанного возраста не может быть основанием для отказа. Также законодательство не содержит запрета на работу граждан предпенсионного возраста по совместительству.

3.1.3.2. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного возраста. Установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми работниками предпенсионного возраста, кто поступает на работу. Трудовое законодательство не содержит запрета для установления испытания при приеме граждан предпенсионного возраста на работу. Поэтому испытание им может устанавливаться на общих основаниях в соответствии со ст.70 Трудового кодекса РФ.

3.1.3.3. Законодательством не установлены специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного возраста.

3.2. Виды дискриминации

Выделяют следующие виды дискриминации:

Дискриминация заработной платы – когда работников равной квалификации и знаний различают в заработной плате.

Дискриминация приема на работу и увольнения – этот вид дискриминации касается, в первую очередь, молодежь с образованием, но без опыта работы, инвалидов, лиц предпенсионного возраста и других работников.

Дискриминация продвижения по карьерной лестнице – этот вид больше касается женщин, иммигрантов, национальных меньшинств. В этом виде дискриминации можно отдельно выделить профессиональную сегрегацию – подразделение профессий женщин и мужчин.

Дискриминация образования и профессиональной подготовки – этот вид дискриминации основан на материальной и финансовой разнице и является латентным.

3.3. Формы дискриминации: прямая и косвенная

3.3.1. При прямой дискриминации какой-либо критерий явно используется как основание для дифференцированного отношения, поэтому прямая дискриминация может быть только преднамеренной и явной по отношению к запрещенному мотиву.

3.3.2. В косвенной дискриминации используется критерий, не являющийся одним из критериев, запрещенных законодательством как основание для дифференцированного обращения. Результат такой же, как и при прямой дискриминации, но процесс отличается, так как используется нейтральный критерий, чтобы скрыть дискриминацию.

3.4. Проявление дискриминации

Для оснований считать, что имеет место дискриминация, необходимо соблюдение нескольких условий:

- различие в отношении запрещено законом;
- унизительное дифференцированное отношение ничем не оправданно;

 Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Дата утв.: 02.09.2024
	Код: П-РОСТ-101	Дата введ. в действие: 02.09.2024
	Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Версия: 1
		Стр./всего стр.: Стр./всего стр.: 6/8

- дифференцированное отношение основано на критерии, применение которого для проведения юридических различий запрещено.

4. Основные принципы Политики о недопущении дискриминации

- 4.1. Общество требует, чтобы все ее работники относились друг к другу справедливо и с уважением и демонстрировали открытость и честность при взаимодействии с другими работниками.
- 4.2. Общество стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этническости, цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудности в обучении, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, других несущественных различий.
- 4.3. Общество придерживается Политики, направленной на искоренение дискриминации по признаку этнической принадлежности, цвета кожи или национальности и противостоит расистскому отношению или поведению.
- 4.4. Общество придерживается Политики, направленной на искоренение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному положению или семейным обстоятельствам и увеличение равенства возможностей между полами для всех работников.
- 4.5. Общество стремится к развитию позитивной Политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями и трудностями в обучении. Общество стремится сделать все возможное, чтобы работники с ограниченными возможностями и трудностями в работе смогли раскрыть свой максимальный трудовой потенциал.
- 4.6. Общество предоставляет равные шансы для трудоустройства и не меняет свое отношение к работникам, исходя из того, являются ли они членами профсоюза или нет, и какой профсоюзной деятельностью они занимаются.
- 4.7. В Обществе нет места предубеждению или дискриминации на основании возраста (**дискриминация по возрастному признаку**).
- 4.8. Общество привлекает работников из самых разных социально-экономических слоев и стремится к тому, что ни один из работников не был незаконно ущемлен в правах из-за своего социального или экономического положения.
- 4.9. Общество считает, что личные законные предпочтения по любому вопросу, в том числе религии или политике, являются личными предпочтениями конкретного человека и никак не должны влиять на решения, связанные с трудоустройством.
- 4.10. Реализуя право на равные возможности и отсутствие дискриминации, Общество осуществляет подбор и наем персонала исключительно на основе собственных требований к квалификации, опыту и конкретным деловым качествам кандидатов. Процедуры, которые регулируют прием на работу, обучение, продвижение по службе и вознаграждение работников, не допускают дискриминации по признакам расы, пола, возраста, инвалидности.
- 4.11. Общество соблюдает право на равенство на рабочем месте. Недопустимым считаются ограничения в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами работника.

 Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Код: П-РОСТ-101	Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Дата утв.: 02.09.2024	Дата введ. в действие: 02.09.2024	Версия: 1	Стр./всего стр.: 7/8
--	--	---------------------------	--	---------------------------------	---	---------------------	--------------------------------

- 4.12. Действующая в Обществе система оплаты труда обеспечивает право работников на справедливое вознаграждение, а также право на равную плату за равный труд с учетом особенностей региона присутствия, в том числе равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности, учитывая их опыт и навыки.
- 4.13. Общество соблюдает нормы национального и международного права и промышленные стандарты в отношении рабочего времени, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.
- 4.14. Общество привлекает работников к труду только с их свободного согласия, не участвует ни в каких формах использования принудительного труда. Общество считает недопустимым выполнение любой недобровольной работы под угрозой применения какого-либо наказания.
- 4.15. Общество не использует и не поддерживает использование кем-либо труда работников младше допускаемого возраста, установленного нормами национального и международного трудового права.
- 4.16. Общество с уважением относится к частной и семейной жизни тех, кто только планирует или уже работает, и обеспечивает защиту персональных данных всех работников и других заинтересованных сторон. Общество всегда сообщает работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных о нем и обязуется не предавать огласке какие бы то ни было аспекты его частной жизни без его согласия.
- 4.17. Общество уважает гражданские права работников и признает их право на участие в политической деятельности в качестве частных лиц.
- 4.18. Общество не допускает применение телесных наказаний, психического или физического принуждения, притеснений и насилия по признаку пола, включая сексуальные домогательства или словесное оскорблечение работников.
- 4.19. Общество стремится привлекать местных работников, организовывать их обучение с целью повышения квалификации. Общество справедливо оплачивает труд работников, обеспечивая равное вознаграждение за равный труд.

5. Способы защиты от дискриминации

- 5.1. При выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе работник обязан незамедлительно обратиться с жалобой (устно или по электронной почте) к непосредственному руководителю. При получении от работника жалобы о выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе непосредственный руководитель работника, подавшего жалобу, обязан поставить в известность Генерального директора ООО «УК «РОСТ». Генеральный директор организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии. В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации, преследований и/или жестокого обращения найдет подтверждение, Генеральный директор предпринимает все меры к пресечению нарушения и привлечению виновных к ответственности. Кроме того, должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.
- 5.2. Российское законодательство предусматривает следующие способы защиты от дискриминации в сфере труда:
- 1) обращение в суд;
 - 2) обращение в прокуратуру;

 Группа компаний	Название: Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»	Код: П-РОСТ-101	Автор: Руководитель направления – бизнес-процессы ООО «УК «РОСТ» Викулина Т.И.	Дата утв.: 02.09.2024
				Дата введ. в действие: 02.09.2024

- 3) обращение в инспекцию по труду;
- 4) обращение в иные надзорные органы.

6. Информирование о принятой Политике

- 6.1. «Политика о недопущении дискриминации работников Группы Компаний «РОСТ»:
 - публикуется в открытом доступе на официальном сайте ГК РОСТ – rostgroup.ru;
 - размещается на Корпоративном портале ГК РОСТ.
- 6.2. При приеме на работу каждый работник знакомится с настоящей Политикой в отношении его прав и обязанностей посредством Кадрового электронного документооборота (КЭДО) или с бумажной версией документа под подпись.

7. Заключительное положения

Настоящая Политика не может использоваться для целей трактовки, недобросовестного поведения, а равно как определения норм законодательства Российской Федерации.