



**SATOMS**  
ООО "САТОМС"

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «САТОМС»

Юрасова А.Ю.



## Политика в области прав человека

Введена в действие  
приказом  
от 02.11.2024 № ОД/11/02/02

г. Воронеж, 2024

## Содержание

1	Назначение и область применения.....	3
2	Определения, обозначения и сокращения.....	3
3	Нормативно-правовая база.....	3
4	Недопущение дискриминации.....	3
5	Многообразие.....	4
6	Принудительный труд.....	4
7	Детский труд.....	4
8	Свобода создания профессиональных союзов.....	4
9	Продолжительность рабочего дня и заработная плата.....	5
10	Отпуск.....	5
11	Охрана труда.....	5
12	Отступление от политики.....	5
13	Пересмотр политики.....	5
14	Прием и рассмотрение обращений о нарушении от сотрудников.....	6
	Лист согласования.....	7
	Лист регистрации изменений.....	10

## 1 Назначение и область применения

1.1. Настоящий документ описывает принципы и ответственность ООО «САТОМС» и подконтрольных ему организаций в отношении всех Прав человека. Цель Политики в области прав человека (далее по тексту - Политика) заключается в определении стандартов в области трудовых отношений и защиты прав человека.

1.2. Данная Политика охватывает всех руководителей, сотрудников и лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, независимо от того, какую должность они занимают в компании.

1.3. Действие Политики распространяется на ООО «САТОМС» и подконтрольные ему организации.

## 2 Определения, обозначения и сокращения

**Компания** – ООО «САТОМС» и подконтрольные организации.

**Политика** - Политика в области прав человека.

**Работники** - сотрудники Компании, выполняющие свои функциональные обязанности на основании заключенных с ними трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера.

**Организация** - юридическое лицо, независимо от формы собственности, организационно-правовой формы и отраслевой принадлежности.

## 3 Нормативно-правовая база

3.1. Компания в полной мере соблюдает законодательство Российской Федерации, а также наша приверженность правам человека предполагает признание принципов, изложенных в следующих международных стандартах и документах:

- Международная хартия прав человека;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Европейская конвенция о защите прав человека;
- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

3.2. Внутренние документы Компании соответствуют международным стандартам и принципам в области защиты прав человека.

## 4 Недопущение дискриминации

4.1. Компания не приемлет любые формы дискриминации в отношении своих сотрудников по признаку:

- расы;
- цвета кожи;
- пола;
- языка;
- религии;
- политических или иных убеждений;
- национального или социального происхождения;
- имущественного положения;

- места рождения;
- принадлежности к союзам и объединениям;
- сексуальной ориентации;
- возраста;
- инвалидности (ограниченных возможностей);
- других отличительных характеристик.

4.2. Любые решения, связанные с устройством на работу, от найма до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, должны основываться исключительно на надлежащих и объективных критериях в рамках общепризнанной деловой практики, в соответствии с ТК РФ.

## **5 Многообразие**

5.1. Компания ценит и поддерживает разнообразие среди своих сотрудников, ООО «САТОМС» подтверждает приверженность политике равных возможностей и не приемлет дискриминацию и поведение, нарушающее неприкосновенность частной жизни работников в любом проявлении.

5.2. Целью Компании является поддержание рабочей обстановки, лишенной ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам, защищаемым применимым законодательством.

## **6 Принудительный труд**

6.1. Компания не приемлет использование принудительного труда в любой форме, включая подневольный, кабальный и рабский труд. Работникам должно быть разрешено свободно передвигаться и покидать свои рабочие места после окончания рабочего дня. Компания выступает против торговли людьми и обязуется информировать соответствующие органы об известных ей случаях такого вида противозаконной деятельности.

## **7 Детский труд**

7.1. Компания ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда.

Минимальный возраст сотрудников Компании соответствует требованиям действующего трудового законодательства. В отдельных случаях возможно трудоустройство работников моложе 18 лет для прохождения производственной практики или получения первого опыта работы на время каникул для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью несовершеннолетнего с соблюдением всех требований по продолжительности рабочего времени согласно законодательству.

## **8 Свобода создания профессиональных союзов**

8.1. Компания обязуется уважать и соблюдать права работников на создание, вступление или отказ от вступления в профсоюз или другие организации по своему усмотрению и ведение коллективных переговоров в поддержку обоюдных интересов, не опасаясь карательных действий, таких как запугивание, домогательства или увольнение. Компания признает официально зарегистрированные профессиональные союзы и готова честно вести конструктивный диалог с их представителями.

## **9 Продолжительность рабочего дня и заработная плата**

9.1. Компания придерживается всех требований применимого законодательства в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы и компенсаций. Заработная плата, выплачиваемая сотрудникам, является конкурентной по отношению к отрасли и местному рынку труда. Продолжительность рабочего дня и графики работы установлены в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка Компании и доведены до каждого работника до подписания ими трудового договора. Компания стремится непрерывно развивать навыки и умения своих сотрудников, а также повышать уровень их квалификации.

9.2. Компания обязуется в полной степени представлять своим сотрудникам возможности карьерного роста и продвижения по службе.

9.3. Основанием для повышения, найма, установления размера заработной платы и иных льгот и компенсаций является уровень квалификации, производительность, навыки и опыт сотрудника.

## **10 Отпуск**

10.1. Компания гарантирует право всех сотрудников на ежегодный отпуск и отпуск по болезни.

10.2. Сотрудники, ухаживающие за новорожденным или недавно усыновленным ребенком, имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с национальным законодательством. Сотрудники, которые берут такой отпуск, не должны сталкиваться с угрозой увольнения или непосредственно подвергаться риску увольнения.

## **11 Охрана труда**

11.1. Условия труда, созданные в Компании в полной степени, соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности, а также требованиям соответствующих внутренних нормативно-правовых актов, Компания принимает рациональные и эффективные меры по обеспечению безопасной рабочей среды, сводя к минимуму риск возникновения несчастных случаев и причинения вреда здоровью сотрудников.

Компания обязуется развивать высокие стандарты производительной гигиены и безопасности.

## **12 Отступление от политики**

12.1. Исключений из настоящей Политики не предусмотрено, кроме случаев возникновения чрезвычайных обстоятельств или в случае, когда очевидна невозможность применения настоящей Политики.

12.2. Все запросы об отступлениях от политики должны быть направлены в письменном виде представителям Компании, Руководство Компании обязано оценить и принять соответствующее решение по каждому запросу индивидуально. Исключения должны быть надлежащим образом зарегистрированы и задокументированы.

## **13 Пересмотр политики**

Настоящая Политика должна пересматриваться на регулярной основе с целью обеспечения ее постоянного соответствия и актуальности, она может быть изменена в любое время приказом Генерального Директора ООО «САТОМС». В случае расхождений между версией настоящей Политики на русском языке и версией, переведенной на английский язык, первая будет иметь преимущественную силу.

## 14 Прием и рассмотрение обращений о нарушении от сотрудников

14.1. Каждый сотрудник Компании или представитель любой группы заинтересованных сторон, обладающий информацией об известных или подозреваемых нарушениях положений настоящей Политики, может проинформировать об этом соответствующие органы Компании с помощью одного из механизмов получения обратной связи:

Телефон: 7(473) 206-82-82, 206-82-92

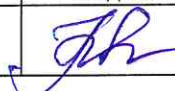


Электронная почта: [satoms@satoms.ru](mailto:satoms@satoms.ru);

Форма обратной связи на сайте

14.2. Компания обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих сотрудников, работников подрядных организаций и представителей других групп заинтересованных сторон.

Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки, Компания обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Действие	Должность	ФИО	Подпись	Дата
РАЗРАБОТАЛ	Директор по персоналу	Кибасова М.С.		02.11.24
СОГЛАСОВАЛ	Начальник отдела охраны труда	Бабкина А.Н.		02.11.24
СОГЛАСОВАЛ	Главный бухгалтер	Королева О. Н.		02.11.24
СОГЛАСОВАЛ	Финансовый директор	Быков А.М.		02.11.24
СОГЛАСОВАЛ	Директор по стратегическому развитию	Тырин И.В.		02.11.24