



САХАНЕФТЕГАЗСБЫТ

УТВЕРЖДЕНО:
Решением внеочередного
Общего собрания акционеров
АО «Саханефтегазсбыт»
(Распоряжение
Министерства имущественных
и земельных отношений
Республики Саха (Якутия)
от «08» ноября 2024 г. № Р-3089

**Положение
о запрете дискриминации
в Акционерном обществе «Саханефтегазсбыт»**

г. Якутск

Содержание

1. Общие положения.....	3
2. Принципы политики общества.....	3
3. Защита от дискриминации в сфере труда	5
4. Информирование о принятой политике	6
5. Ответственность и обязанности Общества, работников Общества	6

1. Общие положения

1.1. Акционерное общество «Саханефтегазсбыт» (далее по тексту – 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. Настоящее Положение (далее по тексту Положение) формирует единые подходы и требования в области соблюдения прав человека.

1.3. Принимая настоящее Положение, Общество обязуется выполнять ее положения. Осуществляя свою деятельность, Общество следует принципу уважения прав человека и достоинств работников, сообщества, в котором живет, и тех, кого коснулась деятельность Общества.

1.4. Общество предоставляет своим работникам, деловым партнерам, а также местным сообществам, 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. Ответственность руководства и приверженность каждого работника настоящему Положению являются обязательным условием.

1.5. Запрет дискриминации в сфере труда в соответствии со статьей 2 Трудового Кодекса РФ (далее по тексту- ТК РФ) относится к основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Статья 3 ТК РФ предусматривает, что не могут ограничиваться трудовые права и свободы или устанавливаться какие-либо преимущества по обстоятельствам, не связанными деловыми качествами работника, поскольку каждый имеет, согласно части первой данной статьи, равные возможности для реализации своих трудовых прав.

1.6. ТК РФ выделяет следующие основания дискриминации в сфере труда: пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства, отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства. Таким образом, перечень обстоятельств, влияющих на неравенство прав в сфере труда является открытым, однако данные обстоятельства не должны быть связаны деловыми качествами работника.

2. Принципы политики Общества

2.1. Общество требует, чтобы все его работники относились друг к другу справедливо и с уважением, и демонстрировали открытость и честность при взаимодействии с другими.

2.2. Общество стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без

учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этничности, цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудности в обучении, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, или других несущественных различий.

2.3. 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. Все процедуры, которые регулируют прием на работу, обучение, продвижение по службе и вознаграждение работников, не допускают дискриминации по признакам расы, пола, возраста, инвалидности, принадлежности к той или иной политической, религиозной или профсоюзной организации либо к тому или иному меньшинству.

2.4. Общество соблюдает право на равенство на рабочем месте. Недопустимым считаются ограничения в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами работника.

2.5. 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.

2.6. Общество соблюдает нормы национального и международного права и промышленные стандарты в отношении рабочего времени, праздничных дней и оплачиваемого ежегодного отпуска.

2.7. 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.

2.8. Общество не использует и не поддерживает использование кем-либо труда работников младше допустимого возраста, установленного нормами национального и международного трудового права.

2.9. Общество с уважением относится к частной и семейной жизни тех, кто только планирует или уже работает в нем, 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.

2.10. Общество уважает гражданские права работников и признает их право на участие в политической деятельности в качестве частных лиц. Общество не допускает применение телесных наказаний, психического или физического принуждения, притеснений и насилия по признаку пола, включая сексуальные домогательства или словесное оскорбление работников.

2.11. Общество стремится привлекать работников, организовывать их обучение с целью повышения квалификации. Общество справедливо оплачивает труд работников, обеспечивая равное вознаграждение за равный труд.

2.12. От своих деловых партнеров Общество ожидает особого внимания к их собственным нормам и процедурам, касающимся соблюдения прав человека, в том числе условий труда их сотрудников. При выборе поставщиков товаров, работ и услуг, деловых посредников, консультантов и т.п., Общество руководствуется в частности, их готовностью соблюдать Настоящее Положение.

2.13. Признавая настоящее Положение Общества, деловые партнеры берут на себя обязательство не использовать любые формы принудительного или обязательного труда, в том числе не приобретать сырье или продукцию, добыча или производство которых связаны с принудительным трудом или торговлей людьми.

2.14. Общество осуществляет выбор деловых партнеров исходя из их подтверждений и гарантий соблюдения всех соответствующих норм права, трудовых прав и прав человека в отношении собственных сотрудников, включая привлекаемых трудовых мигрантов.

2.15. Деловые партнеры Общества подтверждают и гарантируют уважение личной свободы, прав и достоинства всех работников, справедливое и равноправное обращение, недопущение дискриминации, насилия или притеснения на рабочем месте.

3. Защита от дискриминации в сфере труда

3.1. В соответствии со статьей 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Кроме того, лица, которые подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться в суд и иные юрисдикционные государственные органы.

3.2. Предусмотрены следующие способы защиты от дискриминации в сфере труда:

- Обращение в суд;
- Обращение в прокуратуру;
- Обращение в Федеральную инспекцию труда;
- Обращение в Федеральную Антимонопольную службу.

Дискриминация – это нарушение трудовых прав и свобод гражданина, но не простое нарушение, а по признаку отнесения человека к определенной категории лиц (например, пенсионер, верующий, нет прописки, и т.д.). При этом факт дискриминации должен подтверждаться доказательствами, а не быть мнимым. За дискриминацию трудовых прав работодателя могут привлечь к ответственности, по решению суда ему придется выплатить истцу компенсацию морального вреда.

4. Информирование о принятой политике

4.1. При приеме на работу каждый работник информируется о настоящем Положении в отношении их прав и обязанностей, а также Работодатель сообщает, какие действия необходимо предпринять в случае выявленного несправедливого или жестокого обращения.

4.2. Все работники Общества и контрагенты Общества имеют беспрепятственный доступ к тексту настоящего Положения.

5. Ответственность и обязанности Общества, работников Общества

5.1. Общество несет ответственность за реализацию настоящего Положения и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства и придерживается добросовестной практики.

5.2. Все работники в любое время несут ответственность за обеспечение соблюдения настоящего Положения в рамках своей деятельности. Все работники Общества должны ознакомиться и придерживаться требований законодательства и настоящего Положения. Каждый должен нести персональную ответственность за реализацию настоящего Положения в рамках своей деятельности. Ни один из работников не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации, осуществлять преследование других работников или жестоко с ними обращаться. Если любой из работников Общества почувствует, что произошло нарушение настоящего Положения, он должен донести это до введом представителя руководства Общества.