

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«ЛЕНИНГРАДСКАЯ АЭС-АВТО»
(ООО «Ленинградская АЭС-Авто»)

П Р И К А З

02.09.2022

№ 183-01-07/2-П.

г. Сосновый Бор, Ленинградская область

О введении в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека»

Во исполнение приказа АО «Концерн Росэнергоатом» от 28.06.2022 № 9/01/1018-П «Об утверждении и введении в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека», а также приказа ООО «Энергоатоминвест» от 29.08.2022 № 171/225-П

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека» (далее – ПТ-УПП.08.00.01, приложение).

2. Первому заместителю Генерального директора Садовскому В.Б., Главному инженеру Зазерину В.Ф., заместителю Генерального директора по коммерческой работе Бродецкому Д.Ю., директору по автотранспорту Ефимовскому Е.И., заместителю Генерального директора по экономике и финансам Мезениной Ю.А., директору по общественному питанию и сервисным услугам Одинцовой С.В., заместителю Генерального директора по общим вопросам Передерей К.А., Главному бухгалтеру Черепановой С.В., руководителям структурных подразделений ООО «Ленинградская АЭС-Авто» и работникам с исполнением обязанностей руководителей структурных подразделений:

2.1. Принять ПТ-УПП.08.00.01 к руководству и исполнению.

2.2. Обеспечить доведение ПТ-УПП.08.00.01 до сведения работников, находящихся в непосредственном подчинении.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Генерального директора по экономике и финансам Мезенину Ю.А.

И.о. Генерального директора



К.А. Передерей

Иванченко Андрей Иванович
(81369) 7-32-45

Приложение
к приказу ООО «Ленинградская АЭС-Авто»
от 02.09.2022 № 183-01-07/2-П

УТВЕРЖДЕНА
приказом АО «Концерн Росэнергоатом»
от 28.06.2022 № 9/01/1018-П

ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ПОЛИТИКА
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека
ПТ-УПШ.08.00.01

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящая Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека (далее – Политика) является основополагающим документом, предназначенным для определения принципов Корпорации и ее организаций в сфере прав человека и механизмов их реализации во взаимодействии с работниками Корпорации и ее организаций, а также другими заинтересованными сторонами.

1.2. Настоящей Политикой Корпорация и ее организации в развитие Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития [7.22] подтверждают свою приверженность соблюдению прав человека, определенных законодательством Российской Федерации [7.12, 7.13], Всеобщей декларацией прав человека [7.2], Международным пактом о гражданских и политических правах [7.11], Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах [7.10], Декларацией Организации Объединенных Наций о правах коренных народов [7.9], Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда [7.8], Конвенциями Международной организации труда [7.3 – 7.7], Глобальным договором Организации Объединенных Наций [7.1], и ответственность за соблюдение прав человека.

1.3. Локальные нормативные акты Корпорации и ее организаций, регламентирующие работу указанных организаций, должны разрабатываться и реализовываться с учетом норм, определенных Политикой.

1.4. Политика определяет принципы в сфере прав человека, которые Корпорация и ее организации считают наиболее важными с учетом специфики своей деятельности и территорий их присутствия (далее – территории присутствия), а также подходы к предотвращению и минимизации рисков нарушений соблюдения прав человека, устранению или смягчению последствий таких нарушений. При этом соблюдение прав человека не ограничивается указанными принципами.

1.5. Политика разработана в рамках групп процессов «Управление персоналом», «Управление устойчивым развитием», «Международный маркетинг и продажи», «Управление безопасностью в атомной отрасли», «Внутренний контроль безопасности и качества для безопасности» и смежными с ними группами процессов (в Концерне Политика регламентирует деятельность в рамках подпроцесса «Управление социальной политикой» процесса «Управление персоналом», процесса «Обеспечение профессиональной безопасности и здоровья» и смежных с ними процессов).

1.6. Соблюдение Политики является обязательным для работников Корпорации и ее организаций.

1.7. Политика является открытым, публичным документом Корпорации.

1.8. Пользователями Политики являются все работники Концерна.

о возможных рисках, правилах безопасного поведения, обязательности их соблюдения, обучение, вовлечение в реализацию риск-ориентированного подхода всех участников взаимодействия, указанных в пункте 1.1 Политики.

4.2. Недопущение принудительного и детского труда

Корпорация и ее организации не приемлют ситуаций, где людей вынуждают работать путем насилия или запугивания. Корпорация и ее организации обеспечивают условия для добровольного и эффективного труда, включая беспрепятственный доступ работников Корпорации и ее организаций к информации об условиях труда, регулярного и своевременного получения заработной платы, определенной условиями подписанного с ними трудового договора.

Корпорация и ее организации соблюдают права ребенка и не только отказываются от использования детского труда, но и выступают за полное искоренение детского труда. Корпорация и ее организации не привлекают к труду работников, которые не достигли минимального возраста, установленного Конвенцией «О минимальном возрасте для приема на работу».

4.3. Недопущение преследования и насилия

Корпорация и ее организации являются гарантом защиты достоинства и равенства людей путем недопущения преследования и насилия в любой форме и принятия адекватных мер реагирования.

Корпорация и ее организации не приемлют физического, вербального, сексуального, психологического преследования, агрессивного поведения, оскорблений, угроз как на рабочем месте и в связанных с работой обстоятельствах, так и за пределами рабочих мест.

4.4. Отсутствие дискриминации

Корпорация и ее организации уважают культурное многообразие и индивидуальные различия, стремятся участвовать в социально-политической жизни сообщества территорий присутствия, в которых работают, относятся к людям справедливо и честно, не допуская дискриминации, в том числе по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств.

Любые решения, связанные с устройством на работу, от найма, выбора формата работы (офисный или дистанционный) до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, основываются исключительно на объективных критериях в рамках действующего законодательства и общепринятой деловой практики, то есть на основе принципа равных возможностей.

4.5. Равный доступ к возможностям и справедливое вознаграждение.

Достойный уровень жизни работника и членов его семьи обеспечивается конкурентоспособной заработной платой и равным доступом к социальным мероприятиям, направленным на поддержку здоровья и благосостояния, организацию отдыха и досуга, социальное обеспечение, а также к обучению в

взаимодействия и сотрудничества в области прав человека. При этом особое внимание уделяется информированию работников Корпорации и ее организаций.

Вопросы соблюдения прав человека, информация о соответствующих национальных и международных правовых нормах, и принципах, а также о порядке их применения включаются в образовательные курсы для работников Корпорации и ее организаций, учитываются при проведении разъяснительной работы, тематических конференций и обучающих мероприятий с заинтересованными сторонами.

5.2. Анализ и оценка рисков

Системой управления рисками Корпорации предусмотрена недопустимость нарушения принципов Глобального договора ООН [7.1] в области соблюдения прав человека и трудовых отношений. В рамках обеспечения нулевой готовности к рискам в этой области Корпорация и ее организации проводят регулярную оценку воздействия деятельности Корпорации и ее организаций на права человека в рамках реализуемой и планируемой деятельности на территориях присутствия, анализ факторов потенциальных нарушений в области прав человека и поиск возможных путей избегания или минимизации их воздействия, в том числе в цепочке поставок продукции.

5.3. Реализация мероприятий

Внедрение и реализация на постоянной основе программ, направленных на безусловное соблюдение прав человека Корпорацией и ее организациями, включая создание комфортных и безопасных условий труда, недопущение дискриминации, сохранение здоровья и благополучия, в том числе работников Корпорации и ее организаций, местного населения. Могут разрабатываться и проводиться отдельные мероприятия, в том числе при необходимости – выпуск дополнительных ЛНА Корпорации или ее организаций, регулирующих вопросы соблюдения прав человека в рамках реализации отдельного проекта и/или работы в отдельном регионе.

5.4. Мониторинг и контроль, оценка эффективности

Корпорация и ее организации осуществляют регулярный мониторинг и контроль внедренных процедур и проводимых мероприятий по соблюдению прав человека, проводят оценку эффективности реализуемых мероприятий при осуществлении своей деятельности, анализ разрешенных и неразрешенных ситуаций, устраняют нарушения (при наличии), совершенствуют механизмы обеспечения прав человека.

5.5. Сбор обратной связи и открытый диалог

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам соблюдения прав человека осуществляется через различные системы обратной связи, включая пульс-опросы, фокус-группы, консультации, анализ социальных сетей, данных HR-систем, использование горячей линии и электронного ящика для обратной связи и др. Сбор обратной связи осуществляется в том числе для разработки и оценки эффективности мероприятий по предотвращению рисков нарушения прав человека, мероприятий по устранению нарушений в области прав человека, совершенствованию положений настоящей Политики и других отраслевых ЛНА в области прав человека.

6.6. По итогам регулярного анализа результатов работы с обращениями по правам человека Корпорация и ее организации формируют и проводят мероприятия по совершенствованию системы обеспечения прав человека.

7. Нормативные ссылки

7.1. Глобальный договор ООН.

7.2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948).

7.3. Конвенция № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты прав на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948).

7.4. Конвенция № 98 МОТ «Относительно применения принципов прав на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949).

7.5. Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятости» (принята в г. Женеве 25.06.1958).

7.6. Конвенция № 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу» (принята в г. Женеве 26.06.1973).

7.7. Конвенция № 155 МОТ «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981).

7.8. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в г. Женеве 18.06.1998).

7.9. Декларация ООН о правах коренных народов (принята в г. Нью-Йорке 13.09.2007).

7.10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН).

7.11. Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН).

7.12. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

7.13. Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».

7.14. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.03.2012 № 1/214-П «Об утверждении перечня параметров готовности к рискам Госкорпорации «Росатом» на краткосрочный и среднесрочный период и предельных значений их отклонений».

7.15. Положение о системе регламентирующих документов Госкорпорации «Росатом», приказ Концерна от 29.12.2021 № 9/01/2258-П.

7.16. Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области охраны труда, приказ Концерна от 31.12.2013 № 9/1305-П, в действующей редакции.

7.17. Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», приказ Концерна от 04.09.2015 № 9/1004-П, в действующей редакции.

7.18. Единая отраслевая кадровая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.12.2016 № 1/1393-П.

Контроль за соблюдением требований Политики в Концерне осуществляет Директор по управлению персоналом и социальной политике.

9.2. Ответственность работников.

Наложение дисциплинарных взысканий в Концерне проводится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и согласно действующим локальным нормативным актам Концерна.