Утверждено
Приказом генерального директора
Мозолина Сергея Анатольевича

№ 1/12/22 от 21 декабря 2022 г.

ПОЛИТИКА
В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА
ООО СЗ «БМ- ГРУПП»

Лиски, 2022

Настоящая Политика (далее – «Политика») определяет позицию ООО СЗ «БМ-ГРУПП» (далее – Общество, Компания) в отношении соблюдения прав человека.

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

Действие Политики распространяется на ООО СЗ «БМ-ГРУПП» и подконтрольные ему организации, в том числе на все региональные отделения.

Статья 1. Общие положения

1.1. Политика в области прав человека декларирует приверженность Общества соблюдению прав человека и нетерпимости ко всем видам дискриминации, раскрывает основные принципы и инструменты защиты прав человека, а также гарантии того, что эти права соблюдаются во всех сферах деятельности Общества.

1.2. Общество принимает меры по предотвращению и устранению нарушений прав человека в случае выявления таковых.

Статья 2. Термины. Определения. Сокращения

Принудительный труд – все виды работ или услуг, которые требуются от какого-либо лица под угрозой наказания и для выполнения, которых названное лицо не предлагало своих услуг добровольно. (Статья 2.1. Конвенции МОТ №29).

Дискриминация – какое-либо различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (Статья 1.1. Конвенции МОТ №111).

Статья 3. Область применения

3.1. Настоящая Политика распространяется на все виды деятельности Общества.

3.2. Общество придерживается принципов, изложенных в статье 4 настоящей Политики во взаимоотношениях с:

- работниками;
- контрагентами (поставщиками и подрядчиками);
- контрагентами из числа организаций государственного и частного сектора;
- местным населением в регионах присутствия Общества;
- прочими группами и лицами, на которых влияет деятельность или продукция Общества.

Статья 4. Принципы

4.1. Общество в своей деятельности обязуется соблюдать законодательство Российской Федерации, а также общепризнанные права человека. В частности, обязуется придерживаться следующих принципов:

4.1.1. Недопущение дискриминации. Общество не приемлет любые формы дискриминации в отношении своих сотрудников по признаку:

- расы;
- цвета кожи;
- пола;
- языка;
- религии;
- политических или иных убеждений;
- касты;
- национального или социального происхождения;
- имущественного положения;
- места рождения;
- принадлежности к союзам или объединениям;
- сексуальной ориентации;
- возраста;
- инвалидности (ограниченных возможностей);
- других отличительных характеристик.

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.

4.1.2. Многообразие. Общество ценит и поддерживает среди своих сотрудников, подтверждает приверженность политике равных возможностей и не приемлет дискриминацию и поведение, нарушающее неприкосновенность частной жизни работников в любом проявлении.

Целью Общества является поддержание рабочей обстановки, лишенной ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам, защищаемым российским и международным законодательством.

4.1.3. Принудительный труд. Общество 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. Общество выступает против торговли людьми и обязуется информировать соответствующие органы об известных ей случаях такого вида противозаконной деятельности.

4.1.4. Детский труд. Общество ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда. Минимальный возраст сотрудников Общества может составляет 15 лет и соответствует минимальному законодательно установленному возрасту для заключения трудового договора.

Общество не осуществляет найм работников моложе 18 лет для должностей, требующих выполнение работ повышенной опасности, которые могут создавать угрозу для здоровья, безопасности или нравственных устоев.

4.1.5. Домогательства. Общество должно обеспечить защиту работников от любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, агрессии, злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

4.1.6. Свобода создания профессиональных союзов. Общество 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. Общество признает официально зарегистрированные профессиональные союзы и готово вести конструктивные диалоги с их представителями.

4.1.7. Охрана труда. Условия труда, созданные в Обществе, в полной степени соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности, а также требованиям соответствующих внутренних нормативно-правовых актов.

Общество принимает рациональные и эффективные меры по обеспечению рабочей среды, сводя к минимуму риск возникновения несчастных случаев и причинения вреда здоровью сотрудников.

Общество обязуется развивать высокие стандарты производительной гигиены и безопасности.

Статья 5. Инструменты

5.1. Общество стремится избежать любых нарушений в области прав человека посредством эффективного управления и процедур проверки правомерности принимаемых решений при осуществлении деятельности.

5.2. Общество определило ряд основных обязательств:

- доведение Политики до сведения всех заинтересованных сторон, в том числе работников и контрагентов;
- анализ основных рисков, касающихся соблюдения прав человека;
- обучение работников принципам соблюдения прав человека;
- поддержание постоянного диалога с заинтересованными сторонами и учет их мнения в отношении защиты прав человека, а также предложений по совершенствованию положений данной Политики;
- информирование всех заинтересованных сторон о возможности обращения на горячую линию по электронной почте info@bm36.ru в случае наличия нарушений в области защиты прав человека;
- регулярная оценка соблюдения прав человека при осуществлении деятельности Общества и устранение нарушений;
- разработка процедур комплексной экспертизы соблюдения прав человека в бизнес-процессах, в том числе оценка воздействия;
- взаимодействие с заинтересованными сторонами в процессе оценки и устранения нарушений;

- регулярный контроль с целью предотвращения возможных нарушений прав человека;

- отслеживание изменений в российском законодательстве, а также в международных стандартах в области защиты прав человека;

- сотрудничество с государственными и правоохранительными органами по вопросам соблюдения прав человека;

- своевременное и объективное рассмотрение всех поступивших обращений на горячую линию;

- внедрение и реализация программ, направленных на создание безопасных и благоприятных условий труда;

- совершенствование стандартов и практик в области соблюдения прав человека для защиты пострадавших лиц в результате нарушения соответствующих прав;

- регулярная актуализация настоящей Политики в соответствии с российскими и международными стандартами по защите прав человека.

Статья 6. Заключительные положения

Настоящая Политика подлежит периодическому пересмотру для обеспечения соблюдения международных стандартов в области защиты прав человека, а также соответствующих норм российского и международного права, включая:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993);[1]
- Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948);[2]
- Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН);[3]
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН);[4]
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединённых наций;[5]
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в г. Женеве 18.06.1998);[6]
- Конвенция ООН о защите прав человека;[7]
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;[8]
- Европейская конвенция о защите прав человека.[9]

---

[1] http://www.constitution.ru/official/pdf/constitution.pdf

[2] https://www.unhcr.org/ru/wp-content/uploads/sites/73/2019/08/%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B0%D1%8F_%D0%94%D0%B5%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2_%D1%87%D0%B5%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BA%D0%B0.pdf

[3] https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml

[4] https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml

[5] https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

[6] https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml

[7] http://hrlibrary.umn.edu/russian/euro/Rz17euroco.html

[8] https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf

[9] https://www.echr.coe.int/documents/convention_rus.pdf