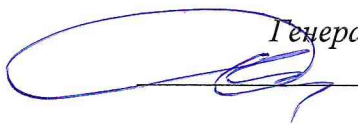


**Общество с ограниченной ответственностью
Компания «УПАКРЕСУРС»**

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от «01» декабря 2023 года

 **Генеральный директор**
/Д.Л. Белозеров

ПОЛОЖЕНИЕ
о недопущении дискриминации и обеспечении равных возможностей
в трудовых отношениях

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о недопущении дискриминации и обеспечении равных возможностей в трудовых отношениях (далее – Положение) разработано и утверждено Обществом с ограниченной ответственностью Компания «УПАКРЕСУРС» (далее – Работодатель, Компания) в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 3, 64 и др.);
- Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;
- Международными актами в области прав человека и труда, ратифицированными РФ.

1.2. Цель Положения: установить гарантии равных прав и возможностей для всех работников и лиц, поступающих на работу к Работодателю, недопущение любой формы дискриминации в сфере труда.

1.3. Сфера действия: Положение обязательно для исполнения:

- Обществом с ограниченной ответственностью Компания «УПАКРЕСУРС»;
- всеми работниками, состоящими в трудовых отношениях с Работодателем;
- лицами, поступающими на работу в Компанию.

1.4. основополагающие принципы:

- Равенство прав и возможностей: все работники и кандидаты имеют равные права и возможности независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами.

- Запрет дискриминации: запрещаются любые формы ограничения трудовых прав или получения преимуществ, прямо или косвенно основанные на указанных в п. 1.4 признаках.

- Оценка по деловым качествам: все решения, связанные с трудоустройством (найм, отбор), установлением и изменением условий труда (оплата труда, режим работы, должностные обязанности), продвижением по службе, профессиональным обучением, расторжением трудового договора, основываются исключительно на оценке деловых качеств работника (квалификация, опыт, навыки, способности, результаты труда) и требованиях, предъявляемых к выполняемой работе.

- Уважение достоинства: обеспечение уважения человеческого достоинства каждого работника и кандидата.

2. Запрещенные виды дискриминации

2.1. Настоящим Положением запрещается прямая и косвенная дискриминация по следующим признакам:

- Пол, раса, цвет кожи;
- Национальность, язык, происхождение;
- Имущественное, семейное, социальное положение;
- Должностное положение (в контексте дискриминации по отношению к другим);
- Возраст (за исключением случаев, прямо установленных законом);
- Место жительства (регистрация);
- Отношение к религии, политические или иные убеждения;
- Принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям, профессиональным союзам или каким-либо социальным группам;
- Состояние здоровья (за исключением случаев, влияющих на способность выполнять трудовую функцию и предусмотренных законом);
- Любые иные обстоятельства, не имеющие отношения к профессиональным качествам работника и требованиям к работе.

2.2. Прямая дискриминация – случаи, когда с работником (кандидатом) обращаются менее благоприятно, чем с другим работником (кандидатом) в сопоставимой ситуации, по признакам, указанным в п. 2.1 Положения.

2.3. Косвенная дискриминация – случаи, когда внешне нейтральные положения, критерии или практики ставят лиц, обладающих признаками, указанными в п. 2.1 Положения, в неоправданно неблагоприятное положение по сравнению с другими лицами, за исключением случаев, когда такие положения, критерии или практики объективно оправданы законной целью, а средства ее достижения являются соразмерными.

3. Гарантии обеспечения равных возможностей и недопущение дискриминации

3.1. При приеме на работу:

- Требования к вакансии и квалификации кандидата формулируются исключительно исходя из характера и условий предстоящей работы.
- Объявления о вакансиях не содержат дискриминационных требований или предпочтений по признакам, указанным в п. 2.1 Положения.
- Отбор кандидатов проводится на основе оценки их профессиональных навыков, опыта, знаний, способностей, прохождения испытаний (тестов, собеседований), релевантных будущей работе.
- Отказ в приеме на работу должен быть мотивирован деловыми качествами кандидата и доведен до него по его требованию в письменной форме (ст. 64 ТК РФ).

3.2. В процессе трудовой деятельности:

- Условия трудового договора, должностные обязанности, размер и система оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются одинаково для работников, выполняющих работу равной ценности, и зависят от квалификации, сложности, количества, качества и условий труда.
- Порядок и условия продвижения по службе (карьерного роста), перевода на другую работу, направления в командировки основываются на принципах прозрачности, объективности и оценке деловых качеств работника, результатов его труда.
- Доступ к профессиональному обучению, повышению квалификации, переподготовке предоставляется на равной основе с учетом потребностей Работодателя и профессионального развития работника.
- Применение мер поощрения и дисциплинарного взыскания осуществляется объективно и справедливо, на основе оценки поведения и результатов труда работника.

3.3. При прекращении трудовых отношений:

- Решение о расторжении трудового договора принимается исключительно по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.
- Запрещается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по мотивам, связанным с признаками, указанными в п. 2.1.

4. Ответственность Работодателя и работников

4.1. Работодатель обязуется:

- Соблюдать и обеспечивать соблюдение настоящего Положения всеми работниками.
- Создавать условия труда, исключая дискриминацию и унижение достоинства работников.
- Не запрашивать и не использовать при принятии кадровых решений информацию, не относящуюся к деловым качествам и требованиям работы (за исключением случаев, предусмотренных законом).
- Обеспечить ознакомление всех работников с настоящим Положением под подпись.
- Рассматривать все заявления и жалобы работников о фактах дискриминации в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.
- Привлекать работников, виновных в нарушении настоящего Положения, к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

4.2. Работники обязаны:

- Соблюдать требования настоящего Положения.
- Воздерживаться от любых действий (бездействия), носящих дискриминационный характер в отношении других работников, кандидатов или Работодателя.
- Уважать достоинство, права и законные интересы других лиц в процессе трудовой деятельности.
- Немедленно сообщать Работодателю о ставших им известных фактах дискриминации.

5. Порядок рассмотрения обращений о дискриминации

5.1. Работник или кандидат, считающий, что в отношении него имело место нарушение настоящего Положения (дискриминация), вправе подать письменное заявление (жалобу) непосредственно Работодателю.

5.2. Заявление должно содержать:

- ФИО заявителя, должность (или статус кандидата);
- Описание обстоятельств, которые заявитель считает дискриминацией (дата, время, место, действия/бездействие, лица, причастные к ситуации);
- Указание на признаки дискриминации (п. 2.1 Положения);
- Суть просьбы заявителя (провести проверку, принять меры и т.д.);
- Дату и подпись.

5.3. Работодатель:

- Регистрирует заявление в день его поступления.
- Проводит всестороннюю, объективную и оперативную проверку изложенных в заявлении фактов. При необходимости запрашивает объяснения у лиц, причастных к ситуации. Вправе привлекать к проверке доверенных лиц (при наличии).

По результатам проверки принимает мотивированное решение:

- о подтверждении факта дискриминации и применении мер к виновным лицам (дисциплинарное взыскание, обязательное обучение и др.);
- о частичном подтверждении фактов и принятии соответствующих мер;
- об отсутствии подтверждения факта дискриминации.

О принятом решении письменно уведомляет заявителя в разумный срок, как правило, не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней с момента регистрации заявления.

В случае сложности проверки срок может быть продлен Работодателем с обязательным уведомлением заявителя.

5.4. Заявитель имеет право обжаловать решение Работодателя в государственную инспекцию труда или в суд.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента его утверждения генеральным директором Компании.

6.2. Со дня утверждения Положения все вновь принимаемые работники знакомятся с ним до подписания трудового договора, а действующие работники должны быть ознакомлены с настоящим Положением после его утверждения.

6.4. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Компании и/или на информационном стенде в месте осуществления деятельности Компании для всеобщего ознакомления.