



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

НАЗНАЧЕНИЕ И ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящий документ описывает принципы и ответственность ООО «Дон» 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.

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 «Дон» и подконтрольные ему организации.

СОКРАЩЕНИЯ, ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

Компания – ООО «Дон» 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.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

Компания в полной мере соблюдает законодательство Российской Федерации, а также международные стандарты по защите прав человека и трудовые стандарты, которые закреплены в следующих 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

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

НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

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.

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.

МНОГООБРАЗИЕ

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

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

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД

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.

ДЕТСКИЙ ТРУД

Компания ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда. Минимальный возраст сотрудников Компании составляет 15 лет и соответствует минимальному законодательно установленному возрасту для заключения трудового договора.

СВОБОДА СОЗДАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

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.

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ДНЯ И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Компания придерживается всех требований применимого законодательства в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы и компенсаций.

Сотрудники не должны работать более 40 часов в неделю, включая сверхурочное время, на постоянной основе. Заработная плата за сверхурочную работу должна выплачиваться на регулярной основе в соответствии с требованиями законодательства.

Сотрудники должны иметь право, как минимум на один выходной день из семи, и им должны быть предоставлены разумно необходимые перерывы в течение рабочего дня и достаточное время отдыха между сменами.

Компания стремится непрерывно развивать навыки и умения своих сотрудников, а также повышать уровень их квалификации.

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

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

ОТПУСК

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

ОХРАНА ТРУДА

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.

ОТСТУПЛЕНИЯ ОТ ПОЛИТИКИ

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

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.

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. В случае расхождений между версией настоящей Политики на русском языке и версией, переведенной на английский язык, первая будет иметь преимущественную силу.

ПРИЕМ И РАССМОТРЕНИЕ СООБЩЕНИЙ О НАРУШЕНИЯХ ОТ СОТРУДНИКОВ

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:
Электронная почта: don@don-agro.net.

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.