

Приложение
к Приказу ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ» № 10 от 19.02.2024



Утверждаю
Генеральный директор
ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ»
А.С. Мачихин

«19» 02 2024 г.
М.П.



ПОЛОЖЕНИЕ

о недопущении дискриминации в ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ»

2024 г.

1. Назначение

1.1. Настоящее Положение о недопущении дискриминации в ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ» (далее – Положение) создано в целях недопущения ограничения трудовых прав и свобод, получения каких либо преимуществ в зависимости 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 работника.

1.2. Настоящее Положение определяет политику ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ» (далее - Общество) в отношении:

- граждан при приеме на работу;
- работников, осуществляющих трудовую деятельность в Обществе.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, а также иными нормативными правовыми актами, действующими на территории РФ.

1.4. Настоящее Положение разработано с целью обеспечения равенства возможностей всех граждан без всякой дискриминации при приеме на работу, а также на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации, стажа работы по специальности и деловых качеств.

2. Общие положения

2.1. Каждый гражданин имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

2.2. Дискриминация в сфере труда запрещена.

2.3. Под дискриминацией в сфере труда понимается нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от факторов, не связанных с деловыми качествами работника.

2.4. Никто не может быть ограничен при приеме на работу, а также в период выполнения трудовой деятельности в Обществе:

- в трудовых правах и свободах,
- в получении каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений,
- в принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам,
- в других обстоятельствах, не связанных с деловыми качествами работника.

2.5. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли), личностных качеств работника (например, состояние здоровья).

2.6. Работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого

предписания федерального закона, либо требования, необходимые в дополнение к профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы.

2.7. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях в Обществе, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ, в том числе в зависимости от возраста.

2.8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.9. Отказ Работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

2.10. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены Трудовым Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

3. Ответственность Общества и работников Общества.

3.1. Общество несет ответственность за реализацию настоящего Положения и гарантирует, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства.

3.2. Все работники Общества несут ответственность за обеспечение соблюдения Положения в рамках своей деятельности/компетенции.

3.3. Все работники Общества должны придерживаться в своей работе требований действующего законодательства и настоящего Положения.

3.4. Каждый работник Общества должен нести персональную ответственность за реализацию настоящего Положения в рамках своей деятельности. Ни один из работников Общества не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации.

4. Порядок направления обращения.

4.1. Если любой из работников Общества почувствует, что произошло нарушение настоящего Положения, он должен донести это устно или письменно до непосредственного руководителя или Генерального Директора Общества.

4.2. При получении от работника информации о наличии дискриминации в Обществе непосредственный руководитель работника, обратившегося с данной информацией, незамедлительно обязан поставить в известность Генерального Директора Общества.

4.3. Генеральный Директор Общества в кратчайшие сроки (но не позднее 3 –х рабочих дней с даты, как ему станет известно о фактах дискриминации) организует комиссию по расследованию факта дискриминации.

4.4. В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации будет подтвержден, Генеральный Директор Общества предпримет все меры к пресечению нарушения и привлечению виновных в рамках действующего трудового законодательства.

4.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

4.6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

4.7. Работники Общества, 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.

5. Заключительные положения

5.1. Все работники Общества должны иметь беспрепятственный доступ к тексту настоящего Положения.

5.2. Приказ №10 от 19.02.2024 «Об утверждении Положения о недопущении дискриминации в ООО «ЗАВКОМ-ИНЖИНИРИНГ» и оригинал настоящего Положения хранятся по месту нахождения Общества: 392000, г. Тамбов, ул.Советская, д. 51, оф. 319.

5.3. Настоящее Положение подлежит размещению на официальном сайте Общества в сети интернет: zavkomgroup.com.