

**Политика
по недопущению дискриминации в сфере труда
в ООО «Группа компаний «Канталь»**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Политика по недопущению дискриминации в сфере труда (далее – «Политика») разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативно-правовыми актами.

1.2. Политика разработана в целях реализации требований действующего законодательства по недопущению дискриминации в сфере труда в ООО «Группа компаний «Канталь» (далее – «Общество»).

Под дискриминацией в сфере труда в рамках настоящей Политики понимаются ограничения трудовых прав и свобод или получения какие-либо преимущества 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.

1.3. Настоящая Политика утверждена и введена в действие приказом Директора Общества и распространяется на всех работников Общества, а также на лиц, являющихся кандидатами для приема на работу в Общество.

1.4. Политика действует бессрочно до замены новой редакцией, утвержденной в установленном порядке.

1.5. Общество имеет право вносить изменения в настоящую Политику. Изменения к Политике утверждаются и вводятся приказом Директора Общества.

1.6. Политика является локальным нормативным актом Общества, регламентирующим вопросы, связанные с недопущением ограничения трудовых прав и свобод или получения какие-либо преимущества 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.

1.7. Политика является общедоступной. Действующая редакция Политики размещается в открытом доступе в электронном виде на официальном сайте Общества: <http://cantal.ru/>.

**2. Принципы, обеспечивающие равные возможности
для реализации трудовых прав**

2.1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества 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.

2.2. 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 Российской Федерации 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.

2.3. Общество обеспечивает равные возможности трудоустройства. 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 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 других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора с Обществом, определении условий трудового договора (в том числе по оплате труда) учитываются деловые качества лица, являющегося кандидатом для приема на работу в Общество (работника Общества).

2.5. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора с Обществом в зависимости от 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 или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

2.7. Запрещается отказывать в заключении трудового договора с Обществом работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.8. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда работников Общества.

2.9. Общество обеспечивает равные условия для профессионального роста своих работников.

2.10. Общество придерживается установленных в настоящей Политике принципов при осуществлении своей деятельности, в том числе при найме и увольнении работников; определении размера оплаты труда и иных условий трудовых договоров; в хозяйственных взаимоотношениях с контрагентами Общества, представителями и работниками контрагентов Общества.

2.11. Действия, запрещенные Политикой, являются неприемлемыми в Обществе.

2.12. Каждый сотрудник Общества имеет право работать в профессиональной атмосфере, которая способствует равным возможностям карьерного роста и исключает незаконные дискриминационные действия в сфере труда.

2.13. Работники Общества обязаны соблюдать положения Политики, поддерживать в Обществе благоприятную рабочую атмосферу, проявлять уважение друг к другу, к руководству, представителям и работникам контрагентов Общества.

Благоприятная рабочая атмосфера должна обеспечиваться как на рабочих местах, так и при выполнении трудовых функций за пределами рабочего места, в том числе (но не ограничиваясь), на деловых встречах, совещаниях, публичных мероприятиях, в командировках.

2.14. В Обществе запрещаются неуважительное поведение, оскорбления (в том числе оскорбительные шутки), запугивающее поведение, угрозы, любые преследования, иные действия, которые показывают враждебность, пренебрежительность по отношению к какому-либо лицу по причинам его 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.

3. Порядок информирования о нарушении Политики

3.1. Если кандидат для приема на работу в Общество полагает, что в отношении него не соблюдаются положения настоящей Политики, он вправе сообщить об этом директору Общества.

3.2. Работник, который считает, что в отношении него не соблюдаются положения настоящей Политики, вправе сообщить об этом своему непосредственному руководителю или директору Общества.

3.3. По каждому сообщению о нарушении Политики в Обществе проводится внутренняя проверка всех обстоятельств дела.

Для проведения внутренней проверки приказом Директора Общества назначается комиссия из трех сотрудников Общества. Комиссия обязана проводить внутреннюю проверку объективно.

Члены комиссии вправе проводить беседу с лицами, которые имеют отношение к проверяемому обстоятельству или были очевидцами такого обстоятельства или обладают сведениями относительно исследуемого события. Комиссия вправе изучать имеющуюся документацию, касающуюся проверяемого обстоятельства, осуществлять в пределах вверенных полномочий иные действия в рамках закона.

3.4. По результатам проверки Обществом принимаются предусмотренные действующим законодательством меры реагирования, направленные на недопущение дискриминации в сфере труда и пресечение нарушений в указанной сфере.

4. Ответственность

4.1. Лица, 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.

4.2. Лица, виновные в нарушении норм о недопущении дискриминации в сфере труда, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую, уголовную ответственность в случаях и порядке, установленных действующим законодательством Российской Федерации.