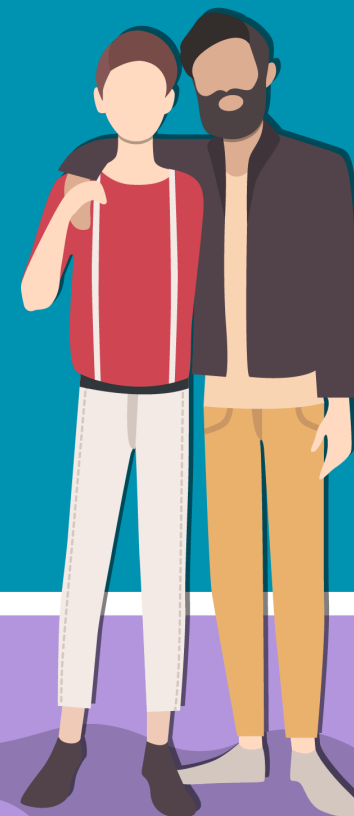
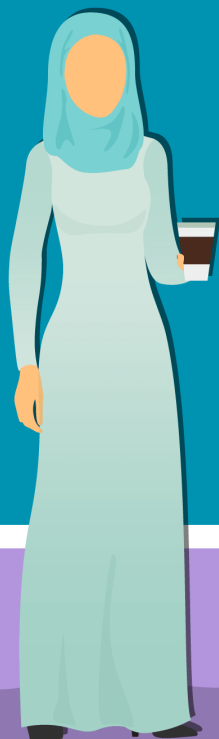
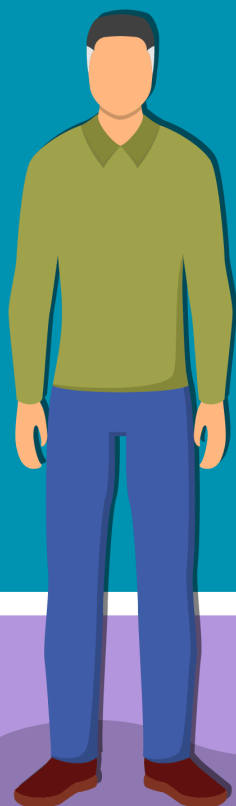


ГК «Сигма» выступает за недопущение дискриминации в сфере труда



Группа компаний «Сигма» придерживается запрета дискриминации в сфере труда и ведет свою деятельность в соответствии с требованиями российского и международного законодательства. В связи с этим, компаниями Группы (ООО «Чишминский МЭЗ» и ООО «Элеватор») были утверждены «Положения о недопущении дискриминации в сфере труда», предусматривающие недопущение ограничений трудовых прав и свобод или получение 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.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ООО «Элеватор»

Варламов С.В.



29 мая 2023 г.

Положение о недопущении дискриминации в сфере труда.

1. Общие положения.

1.1. Общество с ограниченной ответственностью «Элеватор» (далее — Общество, работодатель) в полной мере разделяет принцип запрета дискриминации по полу, расе, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии, убеждениям, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (далее по тексту — Принцип Запрета Дискриминации) и обеспечивает в сфере трудовых отношений соблюдение указанного принципа.

1.2. Принцип Запрета Дискриминации в области труда и занятий признан международными актами, в том числе Всеобщей декларацией прав человека от 10 декабря 1948 г., Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенцией о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенцией МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенцией МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 года.

1.3. Равенство прав и свобод человека и гражданина 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 работника, гарантировано Конституцией Российской Федерации, закрепляется и защищается нормами федеральных законов и иных нормативных актов Российской Федерации, в том числе в сфере трудовых отношений.

2. Права и обязанности участников отношений.

2.1. Каждый работник Общества и/или лица, претендующие на трудоустройство в Общество, имеют равные возможности для реализации своих трудовых прав.

2.2. Не допускается ограничение трудовых прав и свобод работника и/или лица, претендующего на трудоустройство в Общество, или предоставление отдельным работникам/лицам 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.

2.3. Общество как работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также во взаимоотношениях с работниками и/или лицами, претендующими на трудоустройство, обеспечивает соблюдение Принципа Запрета Дискриминации.

2.4. Работники Общества при реализации своих должностных прав и обязанностей обязаны соблюдать Принцип Запрета Дискриминации и корреспондирующие ему положения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе не допускаются какие-либо формы поведения, направленные на дискриминацию других работников и/или лиц, претендующих на трудоустройство в Общество.

3. Контроль и ответственность

3.1. Контроль за соблюдением в Обществе Принципа Запрета Дискриминации осуществляют руководители структурных подразделений Общества в рамках их должностных обязанностей и директор Общества.

3.2. За нарушение настоящего Положения, действующего законодательства Российской Федерации о недопущении дискриминации в области труда к виновным лицам могут быть применены меры дисциплинарной, административной, гражданской, уголовной ответственности в установленном порядке.

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение является публичным документом, доступным на информационных ресурсах Общества.

4.2. Общество является ответственной компанией, применяющей практику этического делового сотрудничества, с заботой относится к своим работникам и проводит политику, направленную на совершенствование форм корпоративного управления.

4.3. Настоящее Положение может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений.

Специалист по кадрам

Фатун Наталья Александровна

УТВЕРЖДАЮ

Генеральный директор

ООО «Чилиминский МЭЗ»

Якупов А.В.



«24» мая 2023 г.

Положение о недопущении дискриминации в сфере труда.

1. Общие положения.

1.1. Общество с ограниченной ответственностью « Элеватор» (далее — Общество, работодатель) в полной мере разделяет принцип запрета дискриминации по полу, расе, цвету кожи, национальности, языку, происхождению, имущественному, семейному, социальному и должностному положению, возрасту, месту жительства, отношению к религии, убеждениям, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника (далее по тексту — Принцип Запрета Дискриминации) и обеспечивает в сфере трудовых отношений соблюдение указанного принципа.

1.2. Принцип Запрета Дискриминации в области труда и занятий признан международными актами, в том числе Всеобщей декларацией прав человека от 10 декабря 1948 г., Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г., Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенцией о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г., Конвенцией МОТ N 105 об упразднении принудительного труда от 25 июня 1957 г., Конвенцией МОТ N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий от 25 июня 1958 года.

1.3. Равенство прав и свобод человека и гражданина 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 работника, гарантировано Конституцией Российской Федерации, закрепляется и защищается нормами федеральных законов и иных нормативных актов Российской Федерации, в том числе в сфере трудовых отношений.

2. Права и обязанности участников отношений.

2.1. Каждый работник Общества и/или лица, претендующие на трудоустройство в Общество, имеют равные возможности для реализации своих трудовых прав.

2.2. Не допускается ограничение трудовых прав и свобод работника и/или лица, претендующего на трудоустройство в Общество, или предоставление отдельным работникам/лицам 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.

2.3. Общество как работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также во взаимоотношениях с работниками и/или лицами, претендующими на трудоустройство, обеспечивает соблюдение Принципа Запрета Дискриминации.

2.4. Работники Общества при реализации своих должностных прав и обязанностей обязаны соблюдать Принцип Запрета Дискриминации и корреспондирующие ему положения действующего законодательства Российской Федерации, в том числе не допускаются какие-либо формы поведения, направленные на дискриминацию других работников и/или лиц, претендующих на трудоустройство в Общество.

3. Контроль и ответственность

3.1. Контроль за соблюдением в Обществе Принципа Запрета Дискриминации осуществляют руководители структурных подразделений Общества в рамках их должностных обязанностей и Генеральный директор Общества.

3.2. За нарушение настоящего Положения, действующего законодательства Российской Федерации о недопущении дискриминации в области труда к виновным лицам могут быть применены меры дисциплинарной, административной, гражданской, уголовной ответственности в установленном порядке.

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение является публичным документом, доступным на информационных ресурсах Общества.

4.2. Общество является ответственной компанией, применяющей практику этичного делового сотрудничества, с заботой относится к своим работникам и проводит политику, направленную на совершенствование форм корпоративного управления.

4.3. Настоящее Положение может актуализироваться и пересматриваться с учетом происходящих изменений.

Директор по персоналу

Каламова Регина Раисовна