

# ТРАНСЮЖСТРОЙ

СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ  
ЗАСТРОЙЩИК

ООО "СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК  
"ТРАНСЮЖСТРОЙ", 308012, Белгородская область,  
г. Белгород, ул. Костюкова, д. 36Б, ОФИС 133  
ИНН 3123136631, КПП 312301001  
ОГРН 1063123135680, ОКПО 95640713

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор  
Общества с ограниченной  
ответственностью  
«Специализированный застройщик  
«Трансюжстрой»

Р.Г. Рамазанов



**ПОЛИТИКА ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА  
ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ  
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЙ ЗАСТРОЙЩИК «ТРАНСЮЖСТРОЙ»**

г. Белгород, 2020 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Политика по предотвращению использования детского труда .....	4
3. Политика по предотвращению использования принудительного труда .....	5
4. Политика по предотвращению дискриминации на рабочем месте .....	6
5. Заключительные положения .....	7

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В настоящей Политике по правам человека (далее – Политика) определены подходы и принципы общества с ограниченной ответственностью «Специализированный застройщик «Трансюжстрой» (далее – Общество) по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека, а также рассмотрены вопросы управления рисками, связанными с фактическими или потенциальными нарушениями прав человека в результате деятельности Общества.

1.2. Данная политика Общества направлена на соответствие самым высоким международным стандартам по соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека на всех этапах осуществления производственно-хозяйственной деятельности.

1.3. Все подразделения, занятые в реализации проектов Общества, работающие под управлением Общества, обязаны соблюдать данную Политику.

1.4. Партнеры и Контрагенты работающие на объектах Общества, должны ознакомиться с принципами, изложенными в Политике, и поддерживать их.

1.5. При осуществлении данной политики Общество придерживается принципов соблюдения, поддержки и содействия развитию прав человека, о которых идет речь в перечисленных ниже российских и международных документах:

- Законодательство Российской Федерации;
- Всеобщая декларация прав человека ООН;
- Основные конвенции международной организации труда;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов;
- Глобальном договоре ООН.

1.6. Общество не допускаем любых форм дискриминации в отношении любого человека на основании расы, пола, возраста, религии, национальности, социального статуса, сексуальной ориентации или иных характеристик, не связанных с индивидуальными результатами труда.

1.7. Общество поддерживаем в компании культурное многообразие.

1.8. Общество стремимся обеспечить безопасность и благоприятную для здоровья среду на рабочем месте, отвечающую всем установленным требованиям в данной области.

1.9. Общество поддерживает запрет на использование детского и принудительного труда.

1.10. Общество признает свободу объединений и свободу слова, а также уважает человеческое достоинство.

1.11. Общество стремится устранять любые негативные воздействие на местные сообщества, вызванные нашей деятельностью.

1.12. Настоящая Политика определяет стандарты, следование которым будет гарантировать, что все сотрудники наняты и работают с чувством достоинства и проявления к ним уважения, работают по своей собственной воле и получают надлежащую компенсацию за свои усилия и достижения. Общество придерживается принципов по защите прав человека относительно всех своих работников, а также там, где это возможно, через сферы своего влияния.

1.13. Общество намеренно заявляет, что оно не замешано в нарушениях прав человека и склоняет своих Контрагентов и Партнеров стремиться к тем же высоким стандартам.

1.14. Общество прилагает постоянные усилия, чтобы гарантировать, что оно делаем все от него зависящее и призывает к соблюдению принципов местного и международного законодательства о труде и обеспечению социально-ответственной рабочей среды.

## **2. ПОЛИТИКА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЕТСКОГО ТРУДА**

2.1. Детям от рождения принадлежат и гарантируются государством права и свободы человека и гражданина.

2.2. Основываясь на Конвенции Организации объединенных наций (далее- ООН) по правам ребенка (1989 г.), ратифицированной Россией в 1990 г., принципах и нормах международного права, в том числе международной организации труда, а также на нормах национального законодательства – Конституции РФ, Трудового кодексом РФ, ООО «Специализированный застройщик «Трансюжстрой» (далее – Общество) не признает применение детского труда, негативно относится подобным фактам, и принимает возможные меры к недопущению этого как при выполнении своих работ, так работ у Партнеров и Контрагентов Общества.

2.3. Данные усилия прилагаются со стороны Общества с целью гарантирования, что при осуществлении деятельности Общества детский труд не используется.

2.4. При сотрудничестве с Партнеров и Контрагентов, Общество активно содействуем защите прав детей.

2.5. Положения настоящей политики распространяются на всю деятельность Общества.

### **2.6. Принципы политики по предотвращению использования детского труда.**

2.6.1. Согласно ч. 1 ст. 32 Конвенции ООН Общество признает право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении им образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовному, моральному и социальному развитию».

2.6.2. Согласно ч. 1-3 ст. 63 Трудового Кодекса РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или другими федеральными законами.

2.6.3. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

2.6.4. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование

достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы для освоения образовательной программы.

## **2.7. Обязанности Общества, работников Общества, Контрагентов и Партнеров Общества в области политики по предотвращению использования детского труда.**

**2.7.1.** Общество поддерживает достойное трудоустройство молодых работников.

**2.7.2.** В Обществе запрещено нанимать на работу лиц, не достигших 18 лет, на должности, требующие выполнения опасных видов работ, на которых здоровье работников, их безопасность или моральное развитие подвергаются угрозе.

**2.7.3.** Минимальный возраст для приема на полный рабочий день составляет 16 лет.

**2.7.4.** Все без исключения мероприятия, направленные на недопустимость применения детского труда, могут и должны осуществляться только в интересах ребенка.

**2.7.5.** Общество в процессе своей деятельности требует от Партнеров и Контрагентов признания и соблюдения Прав Ребенка, утвержденных Конвенцией ООН по Правам Ребенка, а также безусловного исполнения требований национального законодательства, норм и правил подзаконных нормативных актов в данной сфере.

**2.7.6.** Любой сотрудник Общества, в случае обнаружения в Обществе факта использования детского труда, немедленно должен проинформировать руководство компании, которое, в свою очередь, должно организовать проведение корректирующих мероприятий.

**2.7.7.** Вступая в правоотношения с Обществом, Партнеры и Контрагенты должны гарантировать недопустимость применения детского труда, как на собственном уровне, так и на уровне своих контрагентов и партнеров.

**2.7.8.** При обнаружении фактов использования детского труда у Партнеров и Контрагентов Общество потребует от таких Партнеров и Контрагентов провести план корректирующих мероприятий.

**2.7.9.** Если план корректирующих мероприятий не будет проведен в согласованный срок, или если нарушения будут совершены повторно, Общество прекратит все отношения с такими Партнерами и Контрагентами. План мероприятий должен учитывать интересы ребенка, т.е. ситуацию в семье, положение в обществе и уровень образования.

**2.7.10.** Руководство Общества должно быть проинформировано обо всех выявленных случаях использования детского труда у поставщика компании.

## **3. ПОЛИТИКА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА**

**3.1.** В соответствии со ст. 4 Трудового кодекса Российской Федерации принудительный труд запрещен.

**3.2.** Общество выступает против использования принудительного труда, а также продвигает принципы во взаимоотношениях с нашими Контрагентами и Партнерами в этом направлении, чтобы избежать факта непрямого содействия такой незаконной практике или получения выгоды от нее.

**3.3.** Под принудительным трудом следует понимать выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;

- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

**3.4.** К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

**3.5.** Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

#### **4. ПОЛИТИКА ПО ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ ДИСКРИМИНАЦИИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

**4.1.** Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

**4.2.** Общество обязуется обеспечить, чтобы с каждым его работником или потенциальным работником обращались справедливо и с достоинством. Соответственно, Общество не потерпит никакой дискриминационной практики по признакам расы, цвета кожи, пола, сексуальной ориентации, возраста, религиозных убеждений, этнического, национального или социального происхождения, имущественного, семейного или должностного положения, политических или других взглядов, места жительства, физического недостатка или любых других различий. Общество стремится предоставлять каждому работнику равные возможности для карьерного роста без дискриминации.

**4.3.** Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются

своими собственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим 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.

4.4. 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.

## 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Данная Политика соответствует «Принципам ООО «Специализированный застройщик «Трансюжстрой» по защите прав человека.

5.2. Все работники Общества Партнеры и Контрагенты имеют беспрепятственный доступ к тексту настоящей Политики.

5.3. Лица, виновные в нарушении норм законодательства в области защиты прав человека, а также настоящей Политики, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Разработал:

Руководитель отдела по работе с персоналом

Т.Н. Огородова

Согласовано:

Исполнительный директор

Л.Р. Шарипов

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

8 (восемь) листов.



руководитель отдела по работе с персоналом  
ООО «Специализированный застройщик  
«Трансстрой»

*T. N. Ogorodova*

Т.Н. Огородова