



Общество с ограниченной
ответственностью Специализированный
Застройщик

«Отрада Вилладж»

ИНН 5024087680 КПП 502401001, ОГРН 1075024004725, ОКПО 99184169
✉ 143442, Московская область, г.Красногорск, п. Отрадное, ул. Клубная, д.5, пом.333/1
☎ (495) 739-26-07, 739-29-20; ✉: info@otradaclub.ru

ПРИКАЗ №

г.о. Красногорск
Московской области

«27» августа 2024г.

Об утверждении Политики равных возможностей

В связи с недопущением ограничений трудовых прав и свобод или 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 внутри Общества с ограниченной ответственностью Специализированный Застройщик «Отрада Вилладж» и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Политику равных возможностей.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Отделу кадров ознакомить с приказом всех заинтересованных лиц.
4. Разместить прилагаемую Политику равных возможностей на сайте: <https://nk-otrada.ru>.

Генеральный директор

И.М. Телиянец

**Общество с ограниченной ответственностью
Специализированный Застройщик «Отрада Вилладж»**

УТВЕРЖДЕНА

Приказом Генерального директора
от 27.08.2024 г. №1/08/2024

**ПОЛИТИКА ООО СЗ «ОТРАДА ВИЛЛАДЖ»
в области равных возможностей**

2024 год

Содержание

1. Назначение и область применения документа	2
2. Принципы и правила реализации Политики	2
3. Роли и ответственность	4
4. Термины и сокращения	4
5. Связанные документы	5

1. Назначение и область применения документа

1.1. Общество с ограниченной ответственностью Специализированный Застройщик «Отрада Вилладж» (далее – «Компания»), девелоперская компания, одной из целей Компании в области устойчивого развития, закрепленных в Стратегии устойчивого развития, является обеспечение достойных условий труда и равных возможностей для сотрудников.

1.2. Политика Компании в области равных возможностей (далее – «Политика») определяет принципы и правила Компании, направленные на распространение практики в области равных возможностей, поощрение атмосферы принятия уникальных личностных характеристик, таких как пол, раса, религия, и недопущение дискриминации по отношению ко всем сотрудникам и другим людям, вовлечённым в процессы Компании, включая потребителей, поставщиков и представителей подрядных организаций.

1.3. Положения Политики учитывают внутренние документы Компании, которые указаны в п. 5 «Связанные документы».

1.4. Все внутренние нормативные документы Компании, принимаемые в развитие настоящей Политики, должны соответствовать закреплённым в ней принципам.

1.5. Исполнение положений настоящей Политики является обязательным для всех сотрудников Компании.

2. Принципы и правила реализации Политики

2.1. Обеспечение равенства, разнообразия и инклюзивности внутри Компании и при ее взаимодействии с заинтересованными сторонами непосредственно влияет на эффективность и конкурентоспособность современной компании. Осознавая это, Компания берет на себя обязательство обеспечивать равные возможности для сотрудников и других людей, вовлеченных в процессы Компании, руководствуясь следующими принципами:

2.1.1. Принцип достойной рабочей среды Компания стремится обеспечивать достойную рабочую среду, свободную от притеснений, унижений и домогательств, согласно ключевым международным руководствам, включая Конвенцию №111 Международной организации труда и Всеобщую декларацию прав человека.

Компания обеспечивает равное отношение к сотрудникам вне зависимости от пола, возраста, расы, национальности, вероисповедания, сексуальной ориентации, наличия инвалидности, политических или иных убеждений, имущественного положения, внешности и других отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудника.

Компания не допускает любых форм посягательства на человеческое достоинство и, в частности, всех форм домогательств: моральных, физических или сексуальных.

Компания стремится обеспечивать достойный уровень оплаты труда всем своим сотрудникам и определяет размер вознаграждения членов органов управления и сотрудников на основе объективных факторов, связанных исключительно с эффективностью выполнения должностных обязанностей и вне зависимости от отличительных характеристик. Компания проводит ежегодный анализ уровня заработной платы сотрудников всех должностей с целью выявления гендерного разрыва и иных разрывов, основанных на отличительных признаках сотрудников и не имеющих отношения к их деловым качествам, в оплате труда,

раскрывает информацию в нефинансовой отчетности и реализует инициативы по его сокращению, в случае наличия.

Компания предоставляет всем сотрудникам социальные гарантии в соответствии с требованиями законодательства, а также дополнительные гарантии, компенсации и льготы, направленные на сохранение жизни и здоровья сотрудников.

Компания создает и поддерживает безопасные условия труда для защиты жизни и здоровья сотрудников согласно Политике Группы компаний в области охраны труда.

2.1.2. Принцип равных возможностей для карьерного роста

Компания предоставляет равные возможности для настоящих и будущих сотрудников и членов органов управления, принимая все решения о найме, кадровых переводах и других организационных изменениях исключительно на основании знаний, опыта и навыков сотрудников и членов органов управления, а не их отличительных характеристик и убеждений.

Компания придерживается прозрачной системы карьерного продвижения и установленного перечня необходимых деловых качеств для каждой из должностей, закреплённых в Должностных инструкциях или иных внутренних локально-нормативных актах, для обеспечения справедливости при внутренних переходах и продвижении сотрудников Компании.

Компания стремится обеспечить возможности для реализации сотрудниками своего потенциала и предоставлять равные возможности для участия в мероприятиях Компании, прохождения обучения, а также профессионального и личностного роста сотрудников вне зависимости от отличительных характеристик, не связанных с деловыми качествами сотрудников. Компания приветствует сотрудников, вернувшихся к работе после отпуска по уходу за ребенком, и предоставляет им возможности для карьерного роста наравне с остальными сотрудниками.

2.1.3. Принцип поощрения разнообразия

Компания поддерживает уникальность каждого из сотрудников, воспринимая разнообразие как сильную сторону и преимущество Компании.

Компания поощряет открытое проявление сотрудниками своих мнений и взглядов.

Компания стремится обеспечивать каждому сотруднику право на получение и предоставление регулярной обратной связи, в том числе путём прохождения опросов о благополучии сотрудников и личных встреч с руководителями.

Компания осознает наиболее существенные вызовы в отношении разнообразия в России, такие как дискриминация по гендерному, возрастному, культурному и этническому признакам, и стремится уделять особое внимание недопущению дискриминации по этим признакам.

2.1.4. Принцип взаимного уважения

Компания создаёт и поддерживает корпоративную культуру, ориентированную на взаимное уважение коллег, потребителей, контрагентов и иных сторон, с которыми взаимодействуют Компания и ее сотрудники.

Компания одинаково уважительно относится к сотрудникам, работающим полный и неполный рабочий день, вне зависимости от режима работы, а также взявшим отпуск по уходу за ребенком.

Компания уважает потребности своих сотрудников и потребителей с инвалидностью и стремится к созданию безбарьерной среды и обеспечению доступности магазинов и офисов Компании.

Компания распространяет принципы в отношении взаимного уважения на своих контрагентов и поставщиков, выражая их в Рекомендациях для поставщиков Группы компаний в области устойчивого развития.

2.2. Исполнение принципов, закреплённых в Политике, осуществляется в соответствии со следующими правилами:

2.2.1. Компания организует обязательное ознакомление всех сотрудников с настоящей Политикой и прохождению ими тренинга по устойчивому развитию, включающего основные положения Стратегии устойчивого развития Компании.

2.2.2. Компания проводит постоянный внутренний мониторинг и контроль соответствия своей деятельности принципам, закрепленным в настоящей Политике.

2.2.3. Сообщения о нарушении положений Политики принимаются по контактам «Горячей линии». «Горячая линия» – это канал связи по приёму обращений сотрудников по вопросам нарушений Кодекса делового поведения и этики и всех применимых Политик. Компания гарантирует конфиденциальность анонимных обращений и не преследование лиц, обратившихся на «Горячую линию».

Контакты «Горячей линии»:

телефон: 8 (495) 739-29-20;

электронная почта: info@otradaclub.ru;

форма обратной связи на сайте Компании.

2.2.4. В случае выявления фактов нарушения положений Политики Компания проводит расследования и принимает меры по устранению и предотвращению таких нарушений в соответствии с порядком, установленным в Компании.

2.2.5. Общие результаты деятельности Компании в области равных возможностей публикуются в публичной нефинансовой отчетности Компании.

3. Роли и ответственность

Роль	Ответственность
Руководитель структурного подразделения Компании	<input type="checkbox"/> Обеспечить соблюдение принципов в области равных возможностей, закрепленных в настоящей Политике, в своем коллективе.
Ответственный за управление персоналом	<input type="checkbox"/> Обеспечить соблюдение принципов в области равных возможностей, закрепленных в настоящей Политике, в том числе, путем издания внутренних нормативных документов в развитие Политики, проведение обучения и ознакомления.
Ответственный за устойчивое развитие Компании (Директор по устойчивому развитию)	<input type="checkbox"/> Осуществлять верхнеуровневый мониторинг соблюдения принципов и правил данной Политики на всех уровнях Компании.

4. Термины и сокращения

№	Термин / сокращение	Определение
1.	Внутренний нормативный документ	Внутренний нормативный документ (политика, порядок, стандарт/требования, методика, инструкция), утверждённый распорядительным документом по Компании, устанавливающий единые требования к функциональной области или выполнению какого-либо бизнес-процесса.
2.	Дискриминация	Ограничение в трудовых правах и свободах или предоставление 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 сотрудника.
3.	Законодательство	Законы и подзаконные акты, под действие которых подпадает Компания во всех применимых юрисдикциях, включая нормы законов и подзаконных актов, действующих по экстерриториальному принципу.

4.	Поставщик	Юридическое или физическое лицо (индивидуальный предприниматель), имеющее договорные отношения с Компанией по поставке товаров, работ или услуг, которые предназначены для обеспечения нужд Компании.
5.	Равенство	Проявление уважения к тому, что делает людей различными, например, к возрасту, полу, этнической принадлежности, религии, инвалидности, сексуальной ориентации, образованию, национальному и социальному происхождению, способностям и другим уникальным различиям, и предоставление таким людям равных прав и возможностей.
6.	Разнообразие	Характеристика рабочей среды, в которой различные группы или отдельные лица принимаются и приветствуются в культурном и социальном плане, а их особые навыки, опыт и перспективы развития ценятся.
7.	Равные возможности	Принцип, в соответствии с которым отношение ко всем людям является одинаковым и не подвержено влиянию таких характеристик, как пол, раса и религия.
8.	Сотрудник	Физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с Компанией.
9.	Устойчивое развитие	Развитие, ориентированное на создание ценности для всех путём достижения баланса между экономическими, экологическими и социальными аспектами деятельности.

5. Связанные документы

№	Наименование документа
1.	Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948)
2.	Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве 25.06.1958 на 42-й сессии Генеральной конференции МОТ)
3.	Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998)
4.	Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), ст. 19
5.	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.08.2020)
6.	Политика ООО СЗ «Отрада Вилладж» в области охраны труда

Отрада Владж

ПРИКАЗ
п.Отрадное

От 01 марта 2022 г.

№

Об утверждении Политики
в области охраны труда

В соответствии с принятым Положением о системе управления охраной труда, руководствуясь требованиями статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации,

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить и ввести в действие Политику в области охраны труда – приложение 1.
2. Ознакомить сотрудников с данной Политикой и неукоснительно применять в производственной деятельности.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Генеральный директор:

И.М. Телиянц

Политика в области охраны труда ООО «СЗ «Отрада Вилладж»

Общество с ограниченной ответственностью «СЗ «Отрада Вилладж» является организацией, осуществляющей деятельность заказчика-застройщика, генерального подрядчика.

ООО «СЗ «Отрада Вилладж» осознает и понимает свою ответственность за обеспечение безаварийной деятельности на своих производственных объектах, безопасных условий труда работников, предотвращения несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижения уровня воздействия (устранение воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, уровней профессиональных рисков.

Соблюдение требований законодательства в области охраны труда является важной и неотъемлемой частью общей системы управления деятельностью ООО «СЗ «Отрада Вилладж», залогом стабильности и улучшения экономического положения и благополучия всех сотрудников ООО «СЗ «Отрада Вилладж» в целом.

1. Политика ООО «СЗ «Отрада Вилладж» по охране труда:

- а) направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- б) направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- в) соответствует специфике экономической деятельности и организации работ ООО «СЗ «Отрада Вилладж», особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- г) отражает цели в области охраны труда;
- д) включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- е) включает обязательство ООО «СЗ «Отрада Вилладж» совершенствовать СУОТ.

2. Ключевые принципы и цели Политики в области охраны труда

Политика в области охраны труда включает в себя следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых Общество принимает на себя:

- а) обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников организации путем предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;
- б) соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять;
- в) обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;
- г) непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда.

Цели:

- обеспечение безопасности и здоровья сотрудников в процессе трудовой деятельности;
- стремление к нулевому травматизму, исключение чрезвычайных, аварийных ситуаций;
- предотвращение возникновения профессиональных заболеваний.

3. Обязательства руководства ООО «СЗ «Отрада Вилладж» в области охраны труда

Для достижения указанных целей Общество берет на себя следующие обязательства:

- соблюдать требования применимого к деятельности Общества международного, федерального и муниципального законодательства, а также иные требования в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, которые Общество обязуется выполнять;
- принимать меры по предотвращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, снижению негативного воздействия на окружающую среду, а также снижению риска пожароопасных и аварийных ситуаций, уменьшению масштабов возможных аварий и пожаров, предотвращению их распространения за территорию производственных объектов Общества;

- осуществлять рациональное природопользование, охрану и восстановление природных ресурсов, реабилитацию территорий, загрязненных в результате прошлой хозяйственной деятельности;
- проводить консультации с работниками по вопросам обеспечения промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды;
- постоянно улучшать систему управления и показатели в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды;
- соблюдать законодательные и нормативные требования в области обеспечения охраны и условий труда;
- постоянно совершенствовать систему управления охраной труда;
- проводить оценку всех возможных рисков на рабочих местах сотрудников, учитывая специфику и виды производства, характер риска, с целью выявления возможных и реальных опасностей, а также обеспечивать управление рисками в соответствии с утвержденными процедурами на предприятии;
- организовывать работу по предупреждению травматизма, травмоопасных ситуаций, ухудшения здоровья сотрудников;
- осуществлять разработку и реализацию планов мероприятий, целевых программ по минимизации и возможному устранению рисков, угроз аварийности, чрезвычайных ситуаций, травматизма и заболеваемости персонала, улучшению состояния здоровья сотрудников;
- проводить анализ результативности функционирования системы управления охраной труда;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для сотрудников;
- обеспечивать доступность достоверной информации о состоянии условий и охраны труда;
- повышать уровень ответственности и обеспечивать вовлеченность каждого работника независимо от его профессии или должности в соблюдение обязанностей в области охраны здоровья и безопасности труда;
- поддерживать на высоком уровне и постоянно улучшать подготовку сотрудников в области обеспечения безопасности путем организации качественного обучения;
- повышать уровень безопасности и условий труда за счет обеспечения безаварийной работы оборудования, внедрения новых технологий и применения современных средств коллективной и индивидуальной защиты.
 - предусматривать необходимые организационные, финансовые, человеческие и материально-технические ресурсы для реализации настоящей Политики;
 - требовать от поставщиков и подрядчиков, осуществляющих деятельность в интересах ООО «СЗ «Отрада Вилладж», соблюдения требований нормативных правовых актов, нормативных документов федерального, регионального и корпоративного уровней в области производственной безопасности.

Генеральный директор

И.М. Телиянц