



**Общество с ограниченной ответственностью
«Гостинично-ресторанный комплекс «МАЯК»**

ИНН 6317100326 КПП 631701001 ОГРН 1146317001270
Юр. адрес: 443041, г. Самара, ул. Буянова, дом 16, этаж 1,
каб. 12/5
тел. 8 (846) 279-00-99

**Утверждаю
«15» ноября 2023 г.**

**Директор
ООО «ГРК «МАЯК»**




М.Г. Чурикова

ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Основные положения

Настоящая Политика в области соблюдения прав человека (далее – Политика) устанавливает принципы деятельности ООО «ГРК «МАЯК» (далее – Компания), изложенные во Всеобщей декларации прав Организации Объединенных Наций, связанные с недопущением ограничений трудовых прав и свобод человека 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.

Действие данной Политики распространяется на всех сотрудников Компании.

Компания стремится сотрудничать с контрагентами, имеющими безупречную деловую репутацию, строящими свою деятельность на принципах неукоснительного соблюдения применимого законодательства, требований деловой этики и честного партнерства, заботящимися об охране труда и здоровья своих сотрудников, демонстрирующими бережное отношение к окружающей среде.

Приверженность принципам уважения прав человека

Уважение к правам человека имеет основополагающее значение в процессе осуществления деятельности и развития Компании.

Руководители всех уровней и сотрудники Компании обязуются соблюдать права человека в соответствии с настоящей Политикой.

Деловые и уважительные отношения между сотрудниками, между сотрудниками и партнерами являются главной концепцией функционирования и успешного развития Компании.

Настоящую Политику следует считать неотъемлемой частью локальных нормативных актов, связанных с трудовой деятельностью сотрудников Компании.

Политика равных возможностей, недопущение дискриминации

Цель Компании – поддержание рабочей обстановки, построенной на достойном отношении к каждому человеку и недопущении любых проявлений дискриминации и притеснений.

В Компании являются ценными различия в людях и их вклад в деятельность, и Компания обязуется создавать такие условия труда, чтобы была исключена возможность проявления ограничений по национальному, гендерному, возрастному, религиозному и иным признакам, не связанным с деловыми качествами человека.

В Компании недопустимы любые формы дискриминации в отношении любого человека по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, касты, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения, принадлежности к союзам и объединениям, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности (ограниченных возможностей).

В Компании придерживаются политики равных возможностей и недопущения вмешательства в частную жизнь сотрудников.

Охрана труда и безопасные условия труда

Компания принимает эффективные меры по созданию безопасных условий труда, сводя к минимуму риск возникновения несчастных случаев и причинения вреда здоровью сотрудников.

Условия труда, созданные в Компании, в полной мере соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности.

Этические нормы поведения

Компания обязуется следить за тем, чтобы на рабочих местах поддерживались открытый и честный обмен информацией между всеми работниками, деловая и уважительная атмосфера, в которой обеспечивается защита работников от любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, агрессии, злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

Вне зависимости от статуса или личных характеристик человека, в Компании неприемлемо неуважительное или неподобающее поведение на рабочем месте.

Продолжительность рабочего дня, отпуск и заработная плата

Компания надлежащим образом соблюдает все требования трудового законодательства РФ, в том числе, но не ограничиваясь в отношении продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы, заработной платы и компенсаций.

Продолжительность рабочего дня и график работы установлены в соответствии с действующим законодательством и доведены до каждого работника до подписания им трудового договора, ознакомления каждого работника с локальными нормативными актами Компании, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

В Компании гарантировано право всех сотрудников на ежегодный отпуск и отпуск по болезни, а также на отпуск по уходу за ребенком в случае рождения или усыновления ребенка, отпуск работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам

бакалавриата, специалитета или магистратуры и имеющим право на получение такого отпуска в соответствии с законодательством РФ.

В Компании действует политика в области заработной платы: основанием для повышения, установления размера заработной платы, льгот и иных компенсаций является уровень квалификации, производительность, навыки и опыт сотрудника.

Обучение и повышение квалификации сотрудников

Компания стремится непрерывно развивать навыки и умения своих сотрудников, а также повышать уровень их квалификации.

Компания поощряет самосовершенствование и стремление к достижению высоких результатов в работе.

Компания организует за свой счет обучение работников в соответствии с требованиями законодательства об обязательном обучении работников по охране труда, технике безопасности и экологии.

Компания также организует повышение квалификации работников, необходимое для приобретения навыков и умений для осуществления трудовой деятельности.

Детский труд

Компания не приемлет применение детского труда.

Компания запрещает использование труда лиц, не достигших возраста, с которого законодательством разрешен найм и привлечение к труду. Минимальный возраст сотрудников в Компании соответствует требованиям действующего трудового законодательства.

В отдельных случаях возможно трудоустройство работников моложе 18 лет для прохождения производственной практики или получения первого опыта работы на время каникул с соблюдением всех требований по продолжительности рабочего времени для несовершеннолетних.

Для должностей, требующих выполнения работ повышенной опасности, которые могут создавать угрозу для здоровья, безопасности – трудоустройство работников в Компанию моложе 18 лет неприемлемо.

Компания обязуется строго придерживаться норм действующего законодательства и международных конвенций, касающихся детского труда.

Запрет на принудительный труд

Компания не приемлет использование принудительного труда в любой форме, включая подневольный, кабальный и рабский труд.

Защита трудовых прав и свобод

Работники Компании имеют право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работники, 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.

Ответственность

К сотрудникам, которые не соблюдают положения настоящей Политики, при наличии правовых оснований могут быть применены дисциплинарные меры в порядке,

предусмотренном трудовым законодательством и внутренними документами Компании. В случае несоблюдения закона, в том числе в области противодействия коррупции и защиты информации, предусмотрена ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Противодействие коррупции

Компания в своей деятельности придерживается принципа нетерпимости к коррупции в любых ее формах и проявлениях и содействует повышению уровня антикоррупционной культуры в обществе и среди сотрудников.

Контроль внедрения Политики

Ответственность и контроль в отношении внедрения настоящей Политики возложены на Руководителя Компании.

Обратная связь

Компания открыта для любых обращений своих сотрудников. Вопросы, касающиеся содержания и применения настоящей Политики, могут быть направлены в любой удобной форме в адрес Компании, в том числе в анонимной форме.

Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки.

Компания обязуется своевременно реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.

Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу со дня утверждения его директором организации и действует до замены новым.