

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«БАЛАКОВСКАЯ АЭС-АВТО»
(ООО «Балаковская АЭС-Авто»)

П Р И К А З

31 АВГ 2022

№ 182-01-10/29-ПБ

г. Балаково, Саратовская область

О введении в действие ПТ.УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека

Во исполнение приказа АО «Концерн Росэнергоатом» от 28.06.2022 № 9/01/1018-П «Об утверждении и введении в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека», на основании приказа ООО «Энергоатоминвест» от 29.08.2022 № 171/225-П «О введении в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие ПТ-УПП.08.00.01 «Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека» (далее ПТ.УПП.08.00.01, приложение).

2. Заместителю Генерального директора по общим вопросам Тамышеву В.В., заместителю Генерального директора по общественному питанию Яцук Т.А., заместителю Генерального директора по транспорту Коломийцу Д.С., главному бухгалтеру Сафроновой Е.А., руководителям структурных подразделений, персоналу при руководстве:

2.1. Принять ПТ-УПП.08.00.01 к руководству и исполнению.

2.2. Обеспечить доведение ПТ-УПП.08.00.01 до сведения работников, находящихся в непосредственном подчинении.

3. Специалисту по контролю за исполнением поручений 1 категории группы документационного обеспечения Томашенцевой Е.С. внести ПТ.УПП.08.00.01 в Перечень нормативной документации ООО «Балаковская АЭС-Авто».

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Генеральный директор

Асеева Анастасия Валерьевна
(8453) 49-91-62

А.В. Новиков

Приложение
к приказу ООО «Балаковская АЭС-Авто»
от 31 АВГ 2022 № 182-04-10/29-178

УТВЕРЖДЕНА
приказом АО «Концерн Росэнергоатом»
от 28.06.2022 № 9/01/1018-П

ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ПОЛИТИКА
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека
ПТ-УП.08.00.01

Содержание

1. Назначение и область применения	4
2. Сокращения и аббревиатуры.....	5
3. Цели Политики	5
4. Принципы Корпорации и ее организаций в отношении прав человека	5
5. Механизмы реализации Политики	7
6. Работа с обращениями и разрешение конфликтов	9
7. Нормативные ссылки	10
8. Порядок внесения изменений	11
9. Контроль и ответственность за исполнение документа	11

1. Назначение и область применения

1.1. Настоящая Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека (далее – Политика) является основополагающим документом, предназначенным для определения принципов Корпорации и ее организаций в сфере прав человека и механизмов их реализации во взаимодействии с работниками Корпорации и ее организаций, а также другими заинтересованными сторонами.

1.2. Настоящей Политикой Корпорация и ее организации в развитие Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития [7.22] подтверждают свою приверженность соблюдению прав человека, определенных законодательством Российской Федерации [7.12, 7.13], Всеобщей декларацией прав человека [7.2], Международным пактом о гражданских и политических правах [7.11], Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах [7.10], Декларацией Организации Объединенных Наций о правах коренных народов [7.9], Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда [7.8], Конвенциями Международной организации труда [7.3 — 7.7], Глобальным договором Организации Объединенных Наций [7.1], и ответственность за соблюдение прав человека.

1.3. Локальные нормативные акты Корпорации и ее организаций, регламентирующие работу указанных организаций, должны разрабатываться и реализовываться с учетом норм, определенных Политикой.

1.4. Политика определяет принципы в сфере прав человека, которые Корпорация и ее организации считают наиболее важными с учетом специфики своей деятельности и территорий их присутствия (далее – территории присутствия), а также подходы к предотвращению и минимизации рисков нарушений соблюдения прав человека, устранению или смягчению последствий таких нарушений. При этом соблюдение прав человека не ограничивается указанными принципами.

1.5. Политика разработана в рамках групп процессов «Управление персоналом», «Управление устойчивым развитием», «Международный маркетинг и продажи», «Управление безопасностью в атомной отрасли», «Внутренний контроль безопасности и качества для безопасности» и смежными с ними группами процессов (в Концерне Политика регламентирует деятельность в рамках подпроцесса «Управление социальной политикой» процесса «Управление персоналом», процесса «Обеспечение профессиональной безопасности и здоровья» и смежных с ними процессов).

1.6. Соблюдение Политики является обязательным для работников Корпорации и ее организаций.

1.7. Политика является открытым, публичным документом Корпорации.

1.8. Пользователями Политики являются все работники Концерна.

2. Сокращения и аббревиатуры

Сокращения, используемые в целях данного документа, и расшифровки:

Сокращение	Расшифровка
Заинтересованные стороны	Российские и зарубежные физические и юридические лица или группы лиц (поставщики, подрядчики, партнеры, заказчики, финансовые институты, население на территориях присутствия, работники Корпорации и ее организаций, представители бизнеса, общественных организаций, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ и т. д.), в различной степени вовлеченные в деятельность Корпорации и ее организаций, которые влияют на результаты деятельности Корпорации и ее организаций и/или испытывают на себе влияние с их стороны
Концерн	Акционерное общество «Российский концерн по производству электрической и тепловой энергии на атомных станциях» (АО «Концерн Росэнергоатом»)
Корпорация	Государственная корпорация по атомной энергии «Росатом» (Госкорпорация «Росатом»)
VISION-ZERO	Термин Международной ассоциации социального обеспечения, означает «нулевой травматизм»

Аббревиатуры и расшифровки

Аббревиатура	Расшифровка
ЛНА	Локальный нормативный акт
МОТ	Международная организация труда
ООН	Организация Объединенных Наций

3. Цели Политики

Целью настоящей Политики является безусловное соблюдение Корпорацией и ее организациями провозглашенных на международном уровне прав и свобод человека, стремление к соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека во всех аспектах деятельности Корпорации и ее организаций на территории присутствия в соответствии с требованиями соответствующих национальных и международных правовых норм и принципов.

4. Принципы Корпорации и ее организаций в отношении прав человека

4.1. Охрана труда и безопасность

Люди представляют основную ценность Корпорации и ее организаций, поэтому сохранение их жизни и здоровья, повышение степени их безопасности и защищенности является наивысшим приоритетом Корпорации и ее организаций. Для этого Корпорация и ее организации обеспечивают безопасную и здоровую окружающую и рабочую среду, поддерживают культуру безопасности и реализацию концепции VISION-ZERO через повышение осведомленности людей

о возможных рисках, правилах безопасного поведения, обязательности их соблюдения, обучение, вовлечение в реализацию риск-ориентированного подхода всех участников взаимодействия, указанных в пункте 1.1 Политики.

4.2. Недопущение принудительного и детского труда

Корпорация и ее организации не приемлют ситуаций, где людей вынуждают работать путем насилия или запугивания. Корпорация и ее организации обеспечивают условия для добровольного и эффективного труда, включая беспрепятственный доступ работников Корпорации и ее организаций к информации об условиях труда, регулярного и своевременного получения заработной платы, определенной условиями подписанного с ними трудового договора.

Корпорация и ее организации соблюдают права ребенка и не только отказываются от использования детского труда, но и выступают за полное искоренение детского труда. Корпорация и ее организации не привлекают к труду работников, которые не достигли минимального возраста, установленного Конвенцией «О минимальном возрасте для приема на работу».

4.3. Недопущение преследования и насилия

Корпорация и ее организации являются гарантом защиты достоинства и равенства людей путем недопущения преследования и насилия в любой форме и принятия адекватных мер реагирования.

Корпорация и ее организации не приемлют физического, вербального, сексуального, психологического преследования, агрессивного поведения, оскорблений, угроз как на рабочем месте и в связанных с работой обстоятельствах, так и за пределами рабочих мест.

4.4. Отсутствие дискриминации

Корпорация и ее организации уважают культурное многообразие и индивидуальные различия, стремятся участвовать в социально-политической жизни сообщества территорий присутствия, в которых работают, относятся к людям справедливо и честно, не допуская дискриминации, в том числе по признакам 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 к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств.

Любые решения, связанные с устройством на работу, от найма, выбора формата работы (офисный или дистанционный) до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, основываются исключительно на объективных критериях в рамках действующего законодательства и общепринятой деловой практики, то есть на основе принципа равных возможностей.

4.5. Равный доступ к возможностям и справедливое вознаграждение.

Достойный уровень жизни работника и членов его семьи обеспечивается конкурентоспособной заработной платой и равным доступом к социальным мероприятиям, направленным на поддержку здоровья и благосостояния, организацию отдыха и досуга, социальное обеспечение, а также к обучению в

целях их профессионального и личностного развития. Уровень вознаграждения работников, которые лучше работают и достигают более высоких результатов, должен быть выше, чем у тех, кто показывает среднюю и низкую результативность.

Корпорация и ее организации соблюдают законодательство территорий присутствия и местные традиции в отношении рабочего времени, времени отдыха, сверхурочных часов работы, стремятся поддерживать у работников здоровый баланс между работой и личной жизнью.

4.6. Свобода ассоциаций (союзов) и право на коллективный договор.

Корпорация и ее организации поддерживают свободу объединений, признают за работниками неприкосновенность их права на заключение коллективных договоров и права каждого работника на коллективное представительство интересов. Если работник Корпорации или ее организации является участником профессионального союза, созданного в установленном законодательством порядке, Корпорация и ее организации готовы вести конструктивный диалог с таким профессиональным союзом.

Корпорация и ее организации соблюдают права работников на участие в организациях, направленных на защиту и поддержку их интересов, и не влияют на принимаемые ими решения.

4.7. Развитие территорий присутствия и местных сообществ.

Корпорация и ее организации ответственно подходят к соблюдению прав и решению вопросов, связанных с благополучием местных сообществ и коренного населения на территориях присутствия, сотрудничают с органами власти, органами местного самоуправления и общественными организациями на территориях присутствия и с уважением относятся к населению территорий своего присутствия.

Корпорация и ее организации поддерживают проекты, отвечающие интересам местных сообществ, в том числе направленные на сохранение уникальных этнокультур, традиционного уклада жизни и хозяйственной деятельности, получение образования, проводят оценку воздействия своих проектов на социальную сферу и окружающую среду.

4.8. Указанные в пунктах 4.1 – 4.7 настоящей Политики принципы нашли отражение в Единой отраслевой кадровой политике Госкорпорации «Росатом» и ее организаций [7.18], Единой отраслевой политике культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций [7.23], Кодексе этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом» [7.17], Единой отраслевой экологической политике Госкорпорации «Росатом» и ее организаций [7.20], Кодексе поставщика Госкорпорации «Росатом» [7.24].

5. Механизмы реализации Политики

Реализация Политики осуществляется Корпорацией и ее организациями с использованием следующих механизмов:

5.1. Информирование и обучение

Информация о данной Политике доводится до всех заинтересованных сторон, разъясняются ее положения и сообщается о продвижении практик

взаимодействия и сотрудничества в области прав человека. При этом особое внимание уделяется информированию работников Корпорации и ее организаций.

Вопросы соблюдения прав человека, информация о соответствующих национальных и международных правовых нормах, и принципах, а также о порядке их применения включаются в образовательные курсы для работников Корпорации и ее организаций, учитываются при проведении разъяснительной работы, тематических конференций и обучающих мероприятий с заинтересованными сторонами.

5.2. Анализ и оценка рисков

Системой управления рисками Корпорации предусмотрена недопустимость нарушения принципов Глобального договора ООН [7.1] в области соблюдения прав человека и трудовых отношений. В рамках обеспечения нулевой готовности к рискам в этой области Корпорация и ее организации проводят регулярную оценку воздействия деятельности Корпорации и ее организаций на права человека в рамках реализуемой и планируемой деятельности на территориях присутствия, анализ факторов потенциальных нарушений в области прав человека и поиск возможных путей избегания или минимизации их воздействия, в том числе в цепочке поставок продукции.

5.3. Реализация мероприятий

Внедрение и реализация на постоянной основе программ, направленных на безусловное соблюдение прав человека Корпорацией и ее организациями, включая создание комфортных и безопасных условий труда, недопущение дискриминации, сохранение здоровья и благополучия, в том числе работников Корпорации и ее организаций, местного населения. Могут разрабатываться и проводиться отдельные мероприятия, в том числе при необходимости – выпуск дополнительных ЛНА Корпорации или ее организаций, регулирующих вопросы соблюдения прав человека в рамках реализации отдельного проекта и/или работы в отдельном регионе.

5.4. Мониторинг и контроль, оценка эффективности

Корпорация и ее организации осуществляют регулярный мониторинг и контроль внедренных процедур и проводимых мероприятий по соблюдению прав человека, проводят оценку эффективности реализуемых мероприятий при осуществлении своей деятельности, анализ разрешенных и неразрешенных ситуаций, устраняют нарушения (при наличии), совершенствуют механизмы обеспечения прав человека.

5.5. Сбор обратной связи и открытый диалог

Взаимодействие с заинтересованными сторонами по вопросам соблюдения прав человека осуществляется через различные системы обратной связи, включая пульс-опросы, фокус-группы, консультации, анализ социальных сетей, данных HR-систем, использование горячей линии и электронного ящика для обратной связи и др. Сбор обратной связи осуществляется в том числе для разработки и оценки эффективности мероприятий по предотвращению рисков нарушения прав человека, мероприятий по устранению нарушений в области прав человека, совершенствованию положений настоящей Политики и других отраслевых ЛНА в области прав человека.

Сбор обратной связи осуществляется на регулярной основе исходя из позиций максимальной открытости и преемственности, взаимодействие проводится на основе равного диалога между Корпорацией и ее организациями и представителями заинтересованных сторон, права которых могут быть затронуты.

5.6. Публичная отчетность

Информация о работе Корпорации и ее организаций по соблюдению прав человека в соответствии с общепризнанными международными принципами ежегодно включается в Публичный годовой отчет Корпорации, а также публикуется на официальном сайте Корпорации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.7. Совершенствование подходов

Корпорация и ее организации обмениваются практиками работы по соблюдению прав человека внутри отрасли, с внешними организациями, деловыми партнерами, выявляют лучшие практики и тиражируют их. Также на регулярной основе ведется отслеживание изменений в международном регулировании и принципах по вопросам соблюдения прав человека, законодательстве и принципах стран присутствия Корпорации и ее организаций. При целесообразности в настоящую Политику и другие отраслевые ЛНА в области прав человека вносятся изменения и дополнения.

6. Работа с обращениями и разрешение конфликтов

6.1. Корпорация и ее организации поддерживают открытую культуру сообщений о нарушении прав человека.

6.2. Работники Корпорации и ее организаций, а также представители других заинтересованных сторон могут сообщать о случаях несоблюдения/нарушения прав человека или обстоятельствах, которые, по их мнению, создают риски возникновения таких случаев, а также обращаться за разъяснениями по вопросам защиты прав человека на электронный ящик info@rosatom.ru с пометкой «Права человека», а также в комитеты по этике, созданные в Корпорации и ее организациях.

6.3. При рассмотрении обращений обеспечивается конфиденциальность, недопущение дискриминации, а также получение обратной связи по результатам рассмотрения.

6.4. Корпорация и ее организации гарантируют, что все поступающие обращения будут рассмотрены не позднее срока, установленного для рассмотрения обращений граждан законодательством Российской Федерации, и на обращения будут даны письменные ответы с учетом требований законодательства Российской Федерации, в порядке, предусмотренном отдельным ЛНА Корпорации и ее организаций.

6.5. Корпорация и её организации гарантируют, что в отношении лиц, информирующих о нарушении прав человека, о какой-либо проблеме, относящейся к Политике, не последует негативных мер со стороны Корпорации или ее организации.

6.6. По итогам регулярного анализа результатов работы с обращениями по правам человека Корпорация и ее организации формируют и проводят мероприятия по совершенствованию системы обеспечения прав человека.

7. Нормативные ссылки

- 7.1. Глобальный договор ООН.
- 7.2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948).
- 7.3. Конвенция № 87 МОТ «Относительно свободы ассоциаций и защиты прав на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948).
- 7.4. Конвенция № 98 МОТ «Относительно применения принципов прав на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949).
- 7.5. Конвенция № 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятости» (принята в г. Женеве 25.06.1958).
- 7.6. Конвенция № 138 МОТ «О минимальном возрасте для приема на работу» (принята в г. Женеве 26.06.1973).
- 7.7. Конвенция № 155 МОТ «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981).
- 7.8. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в г. Женеве 18.06.1998).
- 7.9. Декларация ООН о правах коренных народов (принята в г. Нью-Йорке 13.09.2007).
- 7.10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят 16.12.1966 резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН).
- 7.11. Международный пакт о гражданских и политических правах (принят 16.12.1966 резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН).
- 7.12. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
- 7.13. Федеральный закон от 01.12.2007 № 317-ФЗ «О Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом».
- 7.14. Приказ Госкорпорации «Росатом» от 14.03.2012 № 1/214-П «Об утверждении перечня параметров готовности к рискам Госкорпорации «Росатом» на краткосрочный и среднесрочный период и предельных значений их отклонений».
- 7.15. Положение о системе регламентирующих документов Госкорпорации «Росатом», приказ Концерна от 29.12.2021 № 9/01/2258-П.
- 7.16. Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области охраны труда, приказ Концерна от 31.12.2013 № 9/1305-П, в действующей редакции.
- 7.17. Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», приказ Концерна от 04.09.2015 № 9/1004-П, в действующей редакции.
- 7.18. Единая отраслевая кадровая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, приказ Госкорпорации «Росатом» от 30.12.2016 № 1/1393-П.

7.19. Единые отраслевые методические указания по работе с обращениями граждан в Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, приказ Концерна от 27.08.2019 № 9/1190-П.

7.20. Единая отраслевая экологическая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, приказ Концерна от 15.02.2022 № 9/01/249-П.

7.21. Единый отраслевой порядок работы с сообщениями горячей линии в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях», приказ Концерна от 05.02.2019 № 9/155-П.

7.22. Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития, приказ Концерна от 14.09.2020 № 9/01/1400-П.

7.23. Единая отраслевая политика культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, приказ Концерна от 11.08.2021 № 9/01/1252-П.

7.24. Кодекс поставщика Госкорпорации «Росатом», приказ Госкорпорации «Росатом» от 26.11.2021 № 1/1538-П.

7.25. Регламент по взаимодействию АО «Концерн Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом», приказ ОАО «Концерн Росэнергоатом» от 11.10.2013 № 9/939-П, в действующей редакции.

8. Порядок внесения изменений

8.1. Ответственным за актуализацию Политики является Департамент повышения эффективности.

8.2. В случае, если инициатором изменений выступает не Департамент повышения эффективности, то инициатор внесения изменений должен предоставить в Департамент повышения эффективности обоснование практической целесообразности таких изменений.

8.3. Решение о внесении изменений в Политику принимает Директор по управлению персоналом и социальной политике.

8.4. Изменения настоящей Политики выполняются в соответствии с изменениями, внесенными владельцем группы процессов «Управление персоналом» в Госкорпорации «Росатом» в единый отраслевой документ. В случае самостоятельного признания в Концерне необходимости внесения изменений в настоящую Политику, такие изменения подлежат согласованию в порядке, установленном Регламентом по взаимодействию АО «Концерн Росэнергоатом» и Госкорпорации «Росатом» [7.25].

8.5. Изменения Политики после оценки их целесообразности проходят процедуру согласования в соответствии с регламентирующими и методическими документами по процессу «Административное управление».

9. Контроль и ответственность за исполнение документа

9.1. Контроль выполнения требований Политики.

Все работники, являющиеся участниками процессов, описанных в Политике, несут дисциплинарную ответственность за несоблюдение требований Политики.

Контроль за соблюдением требований Политики в Концерне осуществляет Директор по управлению персоналом и социальной политике.

9.2. Ответственность работников.

Наложение дисциплинарных взысканий в Концерне проводится в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и согласно действующим локальным нормативным актам Концерна.