

Приложение к приказу
АО «Радиевый институт
им. В.Г. Хлопина»
от 27.06.2011 № 217/148-П

ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ПОЛИТИКА
Госкорпорации «Росатом» и ее организаций по правам человека

Содержание

1. Назначение и область применения	3
2. Сокращения и аббревиатуры	4
3. Цели Политики.....	4
4. Принципы Корпорации и ее организаций в отношении прав человека.....	4
5. Механизмы реализации Политики	6
6. Работа с обращениями и разрешение конфликтов.....	8
7. Нормативные ссылки	8

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 Госкорпорации «Росатом» (далее – Корпорация) 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 подтверждают свою приверженность соблюдению прав человека, определенных законодательством Российской Федерации, Всеобщей декларацией прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Международным пактом о гражданских и политических правах, Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах, Декларацией Организации Объединенных Наций о правах коренных народов, Декларацией Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенциями Международной организации труда, Глобальным договором Организации Объединенных Наций, 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 группы 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 процессами.

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

1.7. Политика является открытым, публичным документом Корпорации.

1.8. Ответственным за актуализацию Политики и контроль ее исполнения в соответствии с требованиями Положения о системе регламентирующих документов Госкорпорации «Росатом» является заместитель генерального директора по персоналу.

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
VISION-ZERO	Термин Международной ассоциации социального обеспечения, означает «нулевой травматизм»

Аббревиатуры и расшифровки

Аббревиатура	Расшифровка
ЛНА	Локальный нормативный акт
MOT	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, Единой отраслевой политике культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, Кодексе этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», Единой отраслевой экологической политике Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, Кодексе поставщика Госкорпорации «Росатом».

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 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», утвержденное приказом Госкорпорации «Росатом» от 04.12.2015 № 1/1176-П.

7.16. Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области охраны труда, утвержденная (приказом Госкорпорации «Росатом» от 29.11.2013 № 1/1309-П).

7.17. Кодекс этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», утвержденный приказом Госкорпорации «Росатом» от 18.02.2016 № 1/129-П.

7.18. Единая отраслевая кадровая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, утвержденная приказом 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, утвержденные приказом Госкорпорации «Росатом» от 17.11.2017 № 1/1144-П.

7.20. Единая отраслевая экологическая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, утвержденная приказом Госкорпорации «Росатом» от 05.12.2017 № 1/1232-П.

7.21. Единый отраслевой порядок работы с сообщениями горячей линии в Госкорпорации «Росатом» и ее организациях», утвержденный приказом Госкорпорации «Росатом» от 20.02.2018 № 1/186-П.

7.22. Единая отраслевая политика Госкорпорации «Росатом» и ее организаций в области устойчивого развития, утвержденная приказом Госкорпорации «Росатом» от 27.07.2020 № 1/800-П.

7.23. Единая отраслевая политика культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» и ее организаций, утвержденная приказом Госкорпорации «Росатом» от 19.07.2021 № 1/884-П.

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