



Общество с ограниченной ответственностью

«ЛМР ПЛАСТ»

422080, Республика Татарстан, м.р-н Тюлячинский,
с.п. Тюлячинское, тер. Промышленный парк Тюлячи,
зд.10

тел.: (84360) 20-400, 20-406,
e-mail: info@fimako.ru, ИНН 1655271003,
КПП 161901001, ОГРН 1131690039161

УТВЕРЖДЕНО:

Генеральный директор

ООО «ЛМР Пласт»

Г.М. Кабиров

«30» сентября 2024г.



ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

ООО «ЛМР Пласт»

КАЗАНЬ

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Назначение и область применения	3
Сокращения, основные понятия и термины	3
Подход к управлению Нормативно-правовая база	3
Недопущение дискриминации.....	4
Принудительный труд	4
Детский труд.....	5
Домогательства	5
Свобода создания профессиональных союзов.....	5
Продолжительность рабочего дня и заработная плата	5
Отпуск	6
Охрана труда.....	6
Оценка воздействия на права человека.....	6
Внедрение и реализация политики.....	7
Прием и рассмотрение сообщений о нарушениях от сотрудников.....	7

Назначение и область применения

Настоящий документ описывает принципы и ответственность ООО «ЛМР Пласт» в отношении Прав человека. Цель Политики в области прав человека (далее по тексту «Политика») заключается в определении стандартов в области трудовых отношений и защиты прав человека.

Настоящей Политикой ООО «ЛМР Пласт» (далее – Предприятие) подтверждает свою ответственность за соблюдение прав человека, изложенных во Всеобщей декларации прав человека Организации Объединенных Наций. Уважение достоинства, основных свобод и прав человека в отношении всех заинтересованных сторон является основой наших корпоративных ценностей, изложенных в корпоративном Кодексе поведения Предприятия. Принципы прав человека включены во внутренние нормативные документы, регулирующие стандарты условий труда, деловой этики, взаимодействия с заинтересованными сторонами, а также социальной и экологической ответственности. Данную Политику следует считать неотъемлемой частью руководящих принципов, изложенных в политиках в области охраны здоровья и безопасности, противодействия взяточничеству и коррупции, и процедурах взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Данная Политика охватывает всех руководителей, сотрудников и лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, независимо от того, какую должность они занимают на Предприятии.

Сокращения, основные понятия и термины

Предприятие – ООО «ЛМР ПЛАСТ».

Политика – Политика в области прав человека.

Работники – сотрудники Предприятия, выполняющие свои функциональные обязанности на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Организация – юридическое лицо, независимо от формы собственности, организационно правовой формы и отраслевой принадлежности.

Подход к управлению и нормативно-правовая база

Уважение прав человека наша приверженность правам человека предполагает признание принципов, изложенных в следующих международных стандартах и документах:

- Всеобщей декларации прав человека;
- Международном пакте о гражданских и политических правах;
- Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах;
-

- Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций;
- Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Декларации Организации Объединенных Наций о правах коренных народов.

Внутренние документы Компании соответствуют международным стандартам и принципам в области защиты прав человека.

Недопущение дискриминации

Мы 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.

- Мы поддерживаем в компании культурное многообразие;
- Стремимся обеспечить безопасность и благоприятную для здоровья среду на рабочем месте, отвечающую всем установленным требованиям в данной области;
- Поддерживаем запрет на использование детского и принудительного труда;
- Признаем свободу объединений и свободу слова, а также уважаем человеческое достоинство;
- Стремимся устранять любые негативные воздействия на местные сообщества, вызванные нашей деятельностью.

Мы осознаем, что наша деятельность сопряжена с потенциальными рисками для здоровья и самочувствия наших сотрудников. Мы ответственно подходим к решению вопросов, связанных с охраной здоровья, а также благополучием местных сообществ и коренного населения, жизнедеятельность которых может быть затронута конфликтом интересов с Компанией. Мы также применяем передовой опыт при внедрении превентивных мер. Отношения с местными жителями имеют важнейшее значение, когда Предприятие не желает допускать возникновения негативного воздействия от реализации действий Предприятия для достижения корпоративных целей.

Мы стремимся выстраивать отношения с наиболее уязвимыми группами заинтересованных сторон, которым не всегда удается быть услышанными. Для этого мы разрабатываем механизмы, позволяющие учитывать их интересы при принятии корпоративных решений.

Принудительный труд

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

Работникам должно быть разрешено свободно передвигаться и покидать свои рабочие места после окончания рабочего дня. Предприятие выступает против торговли людьми и обязуется информировать соответствующие органы об известных ей случаях такого вида противозаконной деятельности.

Детский труд

Предприятие ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда. Минимальный возраст сотрудников Предприятия составляет 15 лет и соответствует минимальному законодательно установленному возрасту для заключения трудового договора. Предприятие не осуществляет найм работников моложе 18 лет для должностей, требующих выполнения работ повышенной опасности, которые могут создавать угрозу для здоровья, безопасности или нравственных устоев.

Домогательства

Предприятие должно обеспечить защиту работников от любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, агрессии, злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства

Свобода создания профессиональных союзов

Предприятие обязуется уважать и соблюдать права работников на создание, вступление или отказ от вступления в профсоюз или другие организации по своему усмотрению и ведение коллективных переговоров в поддержку обоюдных интересов, не опасаясь карательных действий, таких как запугивание, домогательства или увольнение. Предприятие признает официально зарегистрированные профессиональные союзы и готово честно вести конструктивный диалог с их представителями.

Продолжительность рабочего дня и заработная плата

Предприятие придерживается всех требований применимого законодательства в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы и компенсаций. Сотрудники не должны работать более 40 часов в неделю, включая сверхурочное время, на постоянной основе. Заработная плата за сверхурочную работу должна выплачиваться на регулярной основе в соответствии с требованиями законодательства. Сотрудники должны иметь право, как минимум на один выходной день из семи, и им должны быть предоставлены разумно необходимые перерывы в течение рабочего дня и достаточное время отдыха между сменами. Предприятие стремится непрерывно развивать навыки и умения своих сотрудников, а также повышать уровень их квалификации. Предприятие обязуется в полной степени предоставлять своим сотрудникам возможности карьерного роста и продвижения по службе. Основанием для

повышения, найма, установления размера заработной платы и иных льгот и компенсаций является уровень квалификации, производительность, навыки и опыт сотрудника.

Отпуск

Предприятие гарантирует право всех сотрудников на ежегодный отпуск и отпуск по болезни. Сотрудники, ухаживающие за новорожденным или недавно усыновленным ребенком, имеют право на отпуск по уходу за ребенком в соответствии с национальным законодательством. Сотрудники, которые берут такой отпуск, не должны сталкиваться с угрозой увольнения или непосредственно подвергаться риску увольнения.

Охрана труда

Условия труда, созданные на Предприятии, в полной степени соответствуют требованиям законодательства в области обеспечения охраны здоровья и безопасности, а также требованиям соответствующих внутренних нормативно-правовых актов. Предприятие принимает рациональные и эффективные меры по обеспечению безопасной рабочей среды, сводя к минимуму риск возникновения несчастных случаев и причинения вреда здоровью сотрудников. Компания обязуется развивать высокие стандарты производственной гигиены и безопасности.

Оценка воздействия на права человека

Мы стремимся свести к минимуму любое потенциально негативное воздействие от нашей деятельности на права человека. Факторы воздействия на права человека интегрированы в наши процедуры оценки рисков. Мы признаем важность регулярного выявления, анализа и оценки потенциальных рисков нарушения прав человека и разработки своевременных ответных мер до наступления неблагоприятных последствий.

Внедрение и реализация политики

Настоящая Политика должна быть внедрена в корпоративные процессы Предприятия, при этом приоритетными, в соответствии с Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН, должны быть следующие действия:

- обеспечение осведомленности внутренних и внешних заинтересованных сторон о ключевых принципах соблюдения прав человека путем информирования о действии Политики и актуальных версий, а также проведения соответствующего обучения;
- соблюдение Политики по отношению ко всем без исключения сотрудникам, а также признание и поддержание прав человека по отношению к коллегам и бизнес-партнерам всеми работниками Компании;

- организация процесса оценки состояния прав человека с целью исключения негативных последствий, возникающих в ходе реализации бизнес-отношений Предприятия, в том числе соблюдение подрядчиками и поставщиками аналогичных стандартов в области прав человека. Поддержка поставщиков при принятии ими личной ответственности;

- взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами для оценки и информирования о воздействии с помощью: почты, электронной почты, телефонной линии, внутренних совещаний, а также встреч с внешними заинтересованными сторонами;

- обеспечение работы системы обратной связи для того, чтобы получать, объективно оценивать и реагировать на заявления и запросы в области прав человека от любой заинтересованной стороны;

- при выявлении случаев нарушения прав человека, принятие соответствующих мер, а также обеспечение эффективности работы данного инструмента и его постоянное улучшение.

Раз в три года будет пересматриваться политика, чтобы гарантировать ее соответствие актуальным задачам Предприятия, а также будут вносить изменения.

Прием и рассмотрение сообщений о нарушениях от сотрудников

Каждый сотрудник Предприятия или представитель любой группы заинтересованных сторон, обладающий информацией об известных или подозреваемых нарушениях положений настоящей Политики, может проинформировать об этом соответствующие органы Предприятия с помощью одного из механизмов получения обратной связи:

- Телефон: +7 (843) 260-0-270;
- Электронная почта: info@fimako.ru
- Форма обратной связи на сайте: <https://fimako.ru/about-us/>

Предприятие обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих сотрудников, работников подрядных организаций и представителей других групп заинтересованных сторон. Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки. Предприятие обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.