



**АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«УРАЛО-СИБИРСКАЯ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ -
ЧЕЛЯБИНСК»**

УТВЕРЖДЕНО

Общим собранием акционеров

АО «УСТЭК-Челябинск»

Протокол от 02.04.2025 № 11 _

Положение

**О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская
Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»**

Челябинск

Содержание

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины и определения	3
4	Общие положения	4
5	Запрет дискриминации в Обществе	5
6	Обязанности Общества и работников.....	7
7	Порядок уведомления о фактах дискриминации	7
8	Ответственность за несоблюдение требований Положения	8
9	Заключительные положения	8
	Лист ознакомления	10

1 Область применения

Положение о запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск» (далее - Положение) определяет политику Акционерного Общества «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск» (далее – АО «УСТЭК-Челябинск», Общество) в отношении граждан при приеме на работу, работников, осуществляющих трудовую деятельность в Обществе, касающуюся недопущения дискриминации прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений.

Положение распространяется на всех работников Общества вне зависимости от уровня занимаемой должности, выполняемых функций и должностных обязанностей.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью обеспечения равенства возможностей без проявления дискриминации всех граждан при приеме на работу, при осуществлении трудовой деятельности работниками, а также при формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности.

2 Нормативные ссылки

В Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

3 Термины и определения

В Положении применяются термины и определения в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1 – Термины и определения

Термин	Определение
Деловые качества работника	способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, наличие определенного уровня образования, опыта работы по данной специальности, в данной отрасли и т.д.)
Детский труд	противоправное привлечение к работе детей, не достигших возраста, установленного законом, которая по своему характеру или условиям, в которых она выполняется, может нанести вред здоровью, безопасности или нравственности детей
Дискриминация	всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий
Принудительный труд	всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой любого вида наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг
Версия 1	
Стр. 3 из 10	
О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»	

Термин	Определение
Распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях	опубликование сведений о свободных рабочих местах или вакантных должностях в печати, трансляция по радио и телевидению, демонстрация в кинопрограммах и других СМИ, распространение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также с использованием иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, в том числе в виде буклетов и листовок, а также аудиовизуальной продукции, в виде объявлений на досках в общественных местах и т.д.
Третьи лица	любые физические лица, не являющиеся работниками Общества, а также юридические лица

4 Общие положения

4.1 Общество в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации строго придерживается основных принципов, касающихся соблюдения трудовых прав человека и гражданина.

4.1.1 Общество уважает и защищает права и свободы человека и гражданина.

4.1.2 Общество не использует принудительный труд.

4.1.3 Общество не допускает случаев использования детского труда. Для работников, не достигших совершеннолетия, но уже имеющих право вступать в трудовые отношения, в Обществе соблюдаются условия труда, установленные законодательством.

4.1.4 Общество обеспечивает работникам справедливые и благоприятные условия труда, а также вознаграждение не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.1.5 Общество соблюдает право работников на отдых, в том числе обеспечивает установление нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление перерывов в работе, еженедельных выходных дней и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков, не привлекает к сверхурочной работе работников против их воли, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством, обеспечивает комфортные условия для перерывов.

4.1.6 Общество предоставляет всем работникам дополнительные льготы и гарантии (в размере и случаях, предусмотренных ЛНА Общества либо решениях органов управления Общества).

4.1.7 Общество обеспечивает право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, создаёт культуру безопасного и здорового труда.

4.1.8 Общество гарантирует право каждого работника на справедливое вознаграждение, обеспечивающее достойный уровень жизни для себя и своих близких, признает право работников на свободу слова, свободу вероисповедания, личную неприкосновенность, отсутствие посягательства на честь и достоинство.

4.1.9 Общество гарантирует создание условий для профессионального роста и развития работников, поощряет обучение и образование работников.

4.1.10 Общество признает право работников на создание и вступление в профессиональные союзы для защиты своих интересов, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

4.1.11 Общество защищает работников от любых форм насилия при осуществлении

трудовой деятельности, поддерживая атмосферу уважения и толерантности.

4.1.12 Общество исключает любые формы дискриминации при приеме на работу, определении размера оплаты труда и премирования, карьерном продвижении, увольнении и других формах взаимодействия.

4.2 Общество признает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав, и никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества 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 работников.

4.3 Общество стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала и не допускает ограничения 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 работников.

5 Запрет дискриминации в Обществе

5.1 В Обществе запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения дискриминационного характера, а именно указывающие на какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, инвалидности, 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 другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера), за исключением случаев, если право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

5.2 В Обществе запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Каждый имеет равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от 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 или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами Российской Федерации.

Общество как работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, помимо требований к деловым качествам, иные требования,

Версия 1	Стр. 5 из 10
О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»	

обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, способность работать на компьютере и т.д.).

5.3 В период выполнения трудовой деятельности в Обществе ни один из работников не может быть ограничен в трудовых правах и свободах, не должен получать какие-либо преимущества в зависимости от:

5.3.1 Расовой, этнической принадлежности, цвета кожи, национальности, языка или происхождения.

Общество придерживается политики, направленной на искоренение, недопущение и предотвращение дискриминации по признаку этнической принадлежности, цвета кожи или национальности и противостоит расистскому отношению или поведению.

5.3.2 Половой принадлежности, имущественного, семейного, социального и должностного положения.

Общество придерживается политики, направленной на искоренение, недопущение и предотвращение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному, социальному и должностному положению и на увеличение равенства возможностей между полами вне зависимости от семейного, социального и должностного положения для всех работников. В Обществе запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

5.3.3 Возраста.

В Обществе нет места предубеждению на основании возраста, запрещается дискриминация по возрастному признаку, в том числе в отношении работников предпенсионного и пенсионного возраста.

5.3.4 Религиозных, политических и иных убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Общество считает, что личные законные предпочтения и убеждения по любому вопросу, в том числе религии или политики, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или социальным группам являются личными предпочтениями, убеждениями конкретного человека и никак не должны влиять на решения, связанные с трудоустройством и выполнением работниками своих трудовых обязанностей.

5.3.5 Места жительства или пребывания.

В Обществе недопустим отказ в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя, поскольку это нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, при этом при заключении трудового договора законно находящиеся на территории Российской Федерации иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, в том числе иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

5.3.6 Инвалидности и трудностей в работе.

Общество стремится к развитию позитивной политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями и трудностями в обучении, раскрытию максимального трудового потенциала такими работниками с учетом специфики деятельности Общества.

Версия 1	Стр. 6 из 10
О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»	

5.3.7. Иных оснований.

В Обществе не допускается увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

5.4 В соответствии с законодательством Российской Федерации Общество признает, что не являются дискриминацией установление различий, исключений предпочтений, а также ограничение прав работников, которые:

- определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом;
- обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите;
- установлены Трудовым кодексом Российской Федерации или в случаях и порядке, которые им предусмотрены;
- установлены в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

6 Обязанности Общества и работников

6.1 Общество должно придерживаться политики равных возможностей для всех работников Общества и гарантировать, что все принципы деятельности Общества соответствует требованиям законодательства и добросовестности.

6.2 Общество обязуется постоянно совершенствовать механизмы получения обратной связи от своих работников, принимать, рассматривать и своевременно реагировать на все случаи нарушения требований Положения.

6.3 Общество обязуется проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения ситуаций, связанных с нарушением требований Положения.

6.4 Все работники Общества должны придерживаться требований законодательства и Положения. Ни один из работников Общества не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации.

6.5 При выявлении факта дискриминации каждый работник Общества обязан незамедлительно сообщить об этом в порядке, установленном разделом 7 Положения.

7 Порядок уведомления о фактах дискриминации

7.1 При выявлении фактов дискриминации в Обществе или нарушений Положения работник обязан незамедлительно устно и/или письменно (посредством электронной почты) информировать непосредственного руководителя и/или менеджера по комплаенс-контролю и риск-менеджменту и/или путем направления информации на электронный адрес doverie@ustekchel.ru или по «телефону доверия» +7 (351) 246-91-11 о ставшей известной работнику информации, содержащей ограничения дискриминационного характера.

7.2 В случае появления сомнений в правомерности или соответствии требованиям Положения своих действий, а также действий, бездействия или предложений других работников, контрагентов, должностных лиц органов власти или третьих лиц работник Общества обязан незамедлительно устно и/или письменно (посредством электронной почты) обратиться к непосредственному руководителю и/или менеджеру по комплаенс-контролю и риск-менеджменту и/или путем направления информации на электронный адрес doverie@ustekchel.ru или по «телефону доверия» +7 (351) 246-91-11.

Версия 1	Стр. 7 из 10
О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»	

7.3 Если работник Общества сомневается в существовании фактов дискриминации, либо в том, каким образом оценивать те или иные обстоятельства, связанные с возможным ограничением трудовых прав и свобод или предоставлением 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, от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, он может обратиться за разъяснениями к менеджеру по комплаенс-контролю и риск-менеджменту юридической службы Общества.

7.4 Лица, 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.

8 Ответственность за несоблюдение требований Положения

8.1 Все работники Общества независимо от занимаемой должности несут ответственность за соблюдение ими требований Положения, а также за ненадлежащий контроль действий (бездействия) подчиненных им работников, нарушающих эти требования.

8.2 По каждому обоснованному подозрению или установленному факту дискриминации будут инициироваться комплаенс-проверки и/или комплаенс-расследования в соответствии с локальными нормативными актами Общества и в рамках допустимых норм применимого законодательства.

8.3 Лица, виновные в нарушении требований применимого трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

8.4 Лица, виновные в нарушении или ненадлежащем исполнении требований Положения могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в порядке и по основаниям, предусмотренным локальными нормативными актами Общества, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9 Заключительные положения

9.1 Положение утверждается высшим органом управления Общества (Общим собранием акционеров). Все изменения и дополнения в Положение (утверждение Положения в новой редакции) вносятся решением высшего органа управления Общества.

9.2 Высший орган управления Общества вправе в любое время, исходя из изменений российского и международного законодательства, интересов акционера/акционеров Общества или его партнеров, кредиторов и инвесторов внести в Положение изменения и дополнения.

9.3 Любой работник Общества может внести предложения по изменению и/или дополнению Положения. Все предложения направляются работниками непосредственным руководителям. В свою очередь руководители направляют данные предложения менеджеру по комплаенс-контролю и риск-менеджменту юридической службы, который рассматривает и систематизирует предложения и представляет их на рассмотрение Заместителю генерального директора по корпоративным и правовым вопросам Общества.

Заместитель генерального директора по корпоративным и правовым вопросам Общества самостоятельно принимает решение о необходимости направления проекта изменений и дополнений Положения, а также проекта Положения в новой редакции на согласование

Версия 1	Стр. 8 из 10
О запрете дискриминации в Акционерном обществе «Урало-Сибирская Теплоэнергетическая Компания-Челябинск»	

членам Правления Общества для дальнейшего направления на рассмотрение и согласование Наблюдательному совету и на утверждение Общему собранию акционеров Общества.

9.4 Все работники Общества должны быть ознакомлены с текстом Положения и иметь беспрепятственный доступ к нему.

9.5. Положение представляет собой общедоступный документ. Общество обеспечивает размещение Положения и всех изменений к нему в постоянном доступе на корпоративном сайте Общества в сети Интернет.

Лист ознакомления
с Положением О запрете дискриминации в АО «УСТЭК-Челябинск»

№ п/п	Должность	ФИО	Дата	Подпись
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				