



РОСАТОМ

## ЕДИНАЯ ОТРАСЛЕВАЯ ПОЛИТИКА ГОСКОРПОРАЦИИ «РОСАТОМ» И ЕЁ ОРГАНИЗАЦИЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

### 1. Назначение и область применения

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

**1.2.** Настоящей Политикой Корпорация и её организации в развитие Единой отраслевой политики Госкорпорации «Росатом» и её 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 её 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 её 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 её 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 её организаций, представители бизнеса, общественных организаций, гражданского общества, государственной власти, местных сообществ и т.д.), в различной степени вовлеченные в деятельность Корпорации и её организаций, которые влияют на результаты деятельности Корпорации и её 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 её организациями провозглашенных на международном уровне прав и свобод человека, стремление к соблюдению, поддержке и содействию развитию прав человека во всех аспектах деятельности Корпорации и её организаций на территории присутствия в соответствии с требованиями соответствующих национальных и международных правовых норм и принципов.

### 4. Принципы Корпорации и её организаций в отношении прав человека

**4.1.** Охрана труда и безопасность  
Люди представляют основную ценность Корпорации и её организаций, поэтому сохранение их жизни и здоровья, повышение степени их безопасности и защищенности является наивысшим приоритетом Корпорации и её организаций. Для этого Корпорация и её 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 её организации не приемлют ситуаций, где людей вынуждают работать путем насилия или запугивания. Корпорация и её организации обеспечивают условия для добровольного и эффективного труда, включая беспрепятственный доступ работников Корпорации и её организаций к информации об условиях труда, регулярного и своевременного получения заработной платы, определенной условиями подписанного с ними трудового договора.

Корпорация и её организации соблюдают права ребенка и не только отказываются от использования детского труда, но и выступают за полное искоренение детского труда. Корпорация и её 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 её организации являются гарантом защиты достоинства и равенства людей путем недопущения преследования и насилия в любой форме и принятия адекватных мер реагирования.

Корпорация и её 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 её 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 личного 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 её 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 её 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 её организации является участником профессионального союза, созданного в установленном законодательством порядке, Корпорация и её организации готовы вести конструктивный диалог с таким профессиональным союзом. Корпорация и её 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 её 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 её 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 её организаций, Единой отраслевой политике культуры безопасности Госкорпорации «Росатом» и её организаций, Кодексе этики и служебного поведения работников Госкорпорации «Росатом», Единой отраслевой экологической политике Госкорпорации «Росатом» и её организаций, Кодексе поставщика Госкорпорации «Росатом».

### 5. Механизмы реализации Политики

Реализация Политики осуществляется Корпорацией и её 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 её 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 её 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 её организации проводят регулярную оценку воздействия деятельности Корпорации и её 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 её организациями, включая создание комфортных и безопасных условий труда, недопущение дискриминации, сохранение здоровья и благополучия, в том числе работников Корпорации и её организаций, местного населения. Могут разрабатываться и проводиться отдельные мероприятия, в том числе при необходимости — выпуск дополнительных ЛНА Корпорации или её 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 её 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 её организациями и представителями заинтересованных сторон, права которых могут быть затронуты.

**5.6.** Публичная отчетность  
Информация о работе Корпорации и её 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 её 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 её 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 её организации поддерживают открытую культуру сообщений о нарушении прав человека.  
**6.2.** Работники Корпорации и её 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](mailto:info@rosatom.ru) с пометкой «Права человека», а также в комитеты по этике, созданные в Корпорации и её организациях.

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

**6.4.** Корпорация и её 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 её 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 её организаций.

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