



УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО СЗ "ДАР ГРУПП"
/Р. Н. Жаворонков/
от «15» марта 2024 г.

Политика в области равных возможностей

Цель:

Создание условий для обеспечения равных возможностей трудоустройства, продвижения по службе и развития карьеры, основанных исключительно на профессионализме и деловых качествах каждого сотрудника организации.

1. Общая информация

Настоящая Политика разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», а также иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы равенства и недискриминации в трудовых отношениях.

Определяет принципы и подходы организации к обеспечению равных возможностей среди сотрудников, содействуя формированию рабочей среды, свободной от дискриминации и предрассудков. Она направлена на привлечение, удержание и продвижение квалифицированных кадров, создание справедливой системы вознаграждения и поощрения, повышение производительности и конкурентоспособности организации.

2. Цели политики

- Предоставлять равные возможности для приема на работу, продвижения по служебной лестнице и профессионального развития сотрудников независимо от пола, возраста, расовой принадлежности, национальной идентичности, религии, состояния здоровья, семейного положения или любых других признаков, не связанных с профессиональными качествами.
- Способствовать развитию инклюзивной корпоративной культуры, обеспечивающей уважение и поддержку сотрудников различных социальных групп.
- Повышать эффективность управления человеческими ресурсами путем привлечения и сохранения талантливых профессионалов.
- Укреплять репутацию организации как работодателя, уважающего интересы и потребности всех своих сотрудников.

3. Основные направления реализации политики

3.1. Набор и отбор персонала

Организация обязуется проводить процедуры найма, используя объективные критерии, такие как профессиональные знания, опыт и квалификация кандидата. Все вакансии публикуются открыто и предоставляются одинаковый доступ всем кандидатам.

3.2. Профессиональное развитие и обучение

Предоставляются одинаковые возможности для повышения квалификации и профессионального роста сотрудников, включая участие в образовательных программах, стажировках и тренингах.

3.3. Система оплаты труда и компенсаций

Вознаграждение определяется результатами труда, уровнем квалификации и опытом работника, обеспечивая прозрачность и справедливость в распределении бонусов и премий.

3.4. Продвижение по службе

Решение о продвижении принимается исходя из компетентности, опыта и достижений сотрудника, а также потребностей самой организации.

3.5. Мониторинг и контроль

Создается система мониторинга исполнения настоящей политики, включающая регулярные проверки, опросы сотрудников и оценку соответствия процедур политике равных возможностей.

4. Ответственность и обязательства

Руководство организации несет ответственность за соблюдение данной политики, разработку соответствующих инструкций и правил, внедрение механизмов контроля и отчетности. Сотрудники обязаны придерживаться установленных норм и стандартов поведения, способствовать созданию комфортной рабочей обстановки, сообщать о случаях нарушения политики и защищать собственные права.

5. Заключение

Соблюдение политики равных возможностей создает благоприятные условия для эффективного функционирования организации, повышает лояльность сотрудников и улучшает общую производительность. Настоящий документ вступает в силу с момента утверждения руководителем организации и подлежит обязательному ознакомлению всеми сотрудниками.