СТАНДАРТ
лизинг с персональным подходом

Утверждено приказом генерального директора ООО «СТАНДАРТ-ЛИЗИНГ» №29-12/25 от 02.12.2025

«Об утверждении отдельных внутренних нормативных документов»

Политика

В области прав человека

1. Общие положения

1.1. **О чем документ**. Политика определяет стандарты ООО «СТАНДАРТ-ЛИЗИНГ» (Компания) по соблюдению и защите прав человека. Мы ведем бизнес честно, законно и с уважением к достоинству каждого человека.

1.2. **Сфера действия**. Политика обязательна для всех штатных сотрудников, временного персонала и руководства Компании. Мы ожидаем соблюдения аналогичных стандартов от наших поставщиков, лизингополучателей и деловых партнеров.

1.3. **Правовая основа**. Мы руководствуемся Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, руководящими принципами ООН в сфере и прав человека, а также декларациями Международной организации труда (МОТ).

1.4. **Цель**: обеспечить атмосферу, где каждого оценивают только по деловым качествам и результатам, а не по личным характеристикам.

2. Термины и определения

Для удобства использования в документе применяются следующие определения:

- **Права человека —** неотъемлемые права каждого человека, включая право на жизнь, свободу, личную неприкосновенность, труд в безопасных условиях и защиту от произвола.
- **Принудительный труд —** любая работа, требуемая от человека под угрозой наказания, для выполнения которой он не предложил свои услуги добровольно (включая удержание документов или зарплаты).
- **Безопасные условия труда —** состояние рабочей среды, при котором исключено воздействие на работников вредных и опасных факторов или их уровни не превышают установленных нормативов.

3. Наши ключевые обязательства

Компания гарантирует соблюдение прав человека в четырех основных направлениях:

Свободный труд и справедливое вознаграждение

3.1. **Запрет принудительного труда**. Мы не используем принудительный, рабский труд или труд заключенных. Ни один сотрудник не обязан работать под угрозой насилия или наказания. Сотрудники свободны прекратить трудовые отношения, уведомив об этом в срок, установленный законом и/или трудовым договором.

3.2. **Запрет детского труда**. Мы не принимаем на работу лиц моложе возраста, установленного ТК РФ.

3.3. **Справедливая оплата**. Мы гарантируем выплату заработной платы не ниже МРОТ, своевременно и в полном объеме. Мы оплачиваем сверхурочную работу в соответствии с законом.

3.4. **Режим труда и отдыха**. Мы соблюдаем нормы рабочего времени, предоставляем отпуска и выходные дни, обеспечивая баланс между работой и личной жизнью.

Безопасность и охрана здоровья

3.5. **Безопасная среда.** Жизнь и здоровье сотрудников — наш приоритет. Мы обеспечиваем рабочие места, соответствующие нормам охраны труда, проводим инструктажи и предоставляем необходимые средства защиты (при необходимости).

3.6. **Нулевой травматизм.** Мы стремимся к исключению несчастных случаев. Каждый сотрудник обязан соблюдать правила техники безопасности и немедленно сообщать о рисках.

Свобода объединений

3.7. Мы признаем право сотрудников на создание объединений (профсоюзов) или вступление в них для защиты своих интересов, а также право на ведение коллективных переговоров. Никто не может быть уволен или ущемлен в правах за принадлежность к профсоюзу.

Конфиденциальность и личная жизнь

3.8. **Защита данных.** Мы собираем и храним только те персональные данные сотрудников и клиентов, которые необходимы для работы и для соблюдения закона. Мы гарантируем защиту этой информации от утечек и неправомерного доступа.

3.9. **Личное пространство.** Мы уважаем частную жизнь сотрудников и не вмешиваемся в неё за пределами рабочего времени и рабочих задач.

4. Требования к клиентам и партнерам

Как лизинговая компания, мы взаимодействуем со множеством контрагентов. Мы стремимся работать с партнерами, которые разделяют наши ценности.

4.1. **Выбор партнеров.** При выборе партнеров мы учитываем не только коммерческие условия, но и их репутацию в области соблюдения прав человека.

4.2. **Отказ от сотрудничества.** Компания оставляет за собой право прекратить сотрудничество с контрагентом, если станет известно о грубых нарушениях прав человека с его стороны (например, использование детского труда или нарушение норм экологической безопасности).

5. Выявление и предотвращение нарушений

Чтобы права человека соблюдались не только на бумаге, мы внедрили следующие процессы:

5.1. **Оценка рисков.** Мы регулярно анализируем наши бизнес-процессы (включая офисную работу, командировки, взаимодействие с клиентами), чтобы выявить потенциальные риски для прав сотрудников.

5.2. **Информирование.** Все сотрудники при приеме на работу знакомятся с настоящей Политикой.

5.3. **Запрет дискриминации.** Политика действует в неразрывной связи с Политикой равных возможностей и недискриминации, обеспечивая защиту от любых форм притеснения.

6. Порядок сообщения о нарушениях

Если вы считаете, что ваши права или права ваших коллег нарушены, используйте следующий алгоритм:

6.1. Шаг 1. Обращение в Компанию

Вы можете сообщить о нарушении (нарушение техники безопасности, невыплата зарплаты, принуждение к переработкам, утечка данных) Своему непосредственному руководителю или сотруднику подразделения по работе с персоналом.

6.2. Шаг 2. Рассмотрение обращения

Сотрудник подразделения по работе с персоналом регистрирует обращение в течение 1 рабочего дня. Для объективности может быть создана комиссия. Может проводиться опрос сторон, свидетелей, анализ документов.

Стандартный срок рассмотрения — до 10 рабочих дней (может быть продлен).

Вся информация об обращении строго конфиденциальна.

6.3. Шаг 3. Решение

По итогам рассмотрения обращения выносится решение. Если факт нарушения подтвердится, Компания принимает меры к виновному (от предупреждения до увольнения) и действия по восстановлению прав пострадавшего.

7. Ответственность

Дисциплинарная ответственность

7.1. Любой сотрудник, независимо от занимаемой должности, виновный в нарушении положений Политики, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Защита от преследования

7.2. Компания гарантирует, что ни один сотрудник не будет подвергнут увольнению, понижению в должности или иному давлению за то, что он добросовестно сообщил о нарушении или участвовал в расследовании. Преследование заявителя рассматривается как грубое нарушение Политики.

Ложные обвинения

7.3. Если в ходе проверки будет доказано, что обращение было подано с заведомо ложной информацией с целью навредить коллеге, к заявителю могут быть применены меры дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8. Заключительные положения

8.1. Политика вступает в силу с момента ее утверждения приказом генерального директора.

8.2. Политика доводится до сведения всех сотрудников Компании под роспись. Новые сотрудники знакомятся с ней при приеме на работу.

8.3. Контроль за соблюдением Политики осуществляет генеральный директор.