



**ZENITH**  
жилой комплекс

ООО СЗ «Зет Хаус»  
ИНН 3810079597  
ОГРН 1193850011387

## РЕШЕНИЕ

Единственного участника

Общества с ограниченной ответственностью

Специализированный застройщик «Зет Хаус»

город Иркутск

«13» января 2023 г.

Я, **Мажирин Илья Николаевич**, 09.07.1978 года рождения, паспорт гражданина РФ: 25 00 467904, выдан ОМ-1 УВД г. Ангарска Иркутской обл. 16.04.2001 года, код подразделения 382-020, зарегистрированный по адресу: г. Иркутск ул. Румянцева д. 6 кв. 119, являясь единственным участником Общества с ограниченной ответственностью Специализированный застройщик «Зет Хаус» ОГРН 1193850011387 (далее - Общество) с долей в уставном капитале 100 %, номинальной стоимостью 10 000 (Десять тысяч) рублей, **принимаю решение:**

1. Принять и утвердить локальный нормативный акт Общества Политику недопущения дискриминации в ООО СЗ «Зет Хаус».
2. Поручить генеральному директору Общества Савченко Евгению Владимировичу издать соответствующий приказ о введении в действие локального нормативного акта и обязать ознакомить под роспись всех работников Общества.

Единственный участник ООО СЗ «Зет Хаус»



Мажирин И.Н.



664002, Российская Федерация, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Марии Ульяновой, д. 25А

## П Р И К А З № 1

г. Иркутск

«13» января 2023 г.

### **«Об утверждении Политики недопущения дискриминации в ООО СЗ «Зет Хаус»»**

В целях соблюдения положений Конституции РФ, Трудового кодекса РФ о недопущении ограничения трудовых прав и свобод работников, дискриминации в сфере труда,

#### **П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. 1. Принять и утвердить прилагаемую Политику недопущения дискриминации в ООО СЗ «Зет Хаус» (далее Политика).

2. Ознакомить под роспись работников ООО СЗ «Зет Хаус» с утвержденной Политикой.

3. Разместить текст Политики на официальном сайте <https://зенит38.рф/>

4. Ответственность за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Политика недопущения дискриминации в ООО СЗ «Зет Хаус»»

Генеральный директор

Е.В. Савченко

УТВЕРЖДЕНО

приказом генерального директора  
ООО СЗ «Зет Хаус» от 13.01.2023г.

Решением единственного участника  
ООО СЗ «Зет Хаус» от 13.01.2023г.

## ПОЛИТИКА НЕДОПУЩЕНИЯ ДИСКРИМИНАЦИИ В ООО СЗ «ЗЕТ ХАУС»



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. ООО СЗ «Зет Хаус» (далее – Общество) признает свою правовую ответственность согласно законодательству Российской Федерации и стремится к искоренению любых форм дискриминации, прямой или косвенной.

1.2. Настоящая Политика охватывает всех руководителей структурных подразделений и работников, независимо от того, какую должность они занимают в Обществе.

1.3. Общество в полной мере соблюдает законодательство Российской Федерации, а также международные стандарты по защите прав человека и трудовые стандарты, которые закреплены в следующих документах:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Международная хартия прав человека.
4. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда.
5. Европейская конвенция о защите прав человека.
6. Конвенция ООН о правах ребенка.
7. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин.
8. Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

## 2. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ ОБЩЕСТВА

2.1. В Обществе установлено требование о том, чтобы все его работники относились друг к другу справедливо и с уважением, и демонстрировали открытость и честность при взаимодействии. Общество стремится создать условия, в которых работники оцениваются исключительно на основании своих достоинств, способностей и потенциала, без учета (кроме случаев, особо предусмотренных законодательством) этничности, цвета кожи, национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности или трудности в обучении, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений или других несущественных различий.

- *Этническая принадлежность, цвет кожи или национальность.* Общество придерживается политики, направленной на искоренение дискриминации по признаку этнической принадлежности, цвета кожи или национальности и противостоит расистскому отношению или поведению.

- *Половая принадлежность, семейное положение и семейные обстоятельства.* Общество придерживается политики, направленной на искоренение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному положению или семейным обстоятельствам, увеличение равенства возможностей между полами для всех работников.

- *Инвалидность и трудности в работе.* Общество стремится к развитию позитивной политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями и трудностями в обучении. Общество стремимся сделать все возможное, чтобы работники ограниченными возможностями и трудностями в работе смогли раскрыть свой максимальный трудовой потенциал.

- *Наличие судимости.* Общество сделает все возможное, чтобы ни один претендент на рабочее место не получил несправедливый отказ на том основании, что он/она имеет судимость.

- *Членство в профсоюзах и профсоюзная деятельность.* Общество предоставляет равные шансы для трудоустройства и не меняет свое отношение к работникам, исходя из того, являются ли они членами профсоюза или нет, и какой профсоюзной деятельностью они занимаются.

- *Возраст.* Общество не допускает дискриминации на основании возраста («дискриминация по возрастному признаку»). Также дискриминация по возрастному признаку не должна проявляться при приеме на работу, при условии, что в обычном порядке работники уходят на пенсию в возрасте 60 и 65 лет женщины и мужчины соответственно.

- *Социально-экономическое положение.* Общество привлекает работников из самых разных социально-экономических слоев и стремится к тому, что ни один из работников не был незаконно ущемлен в правах из-за своего социального или экономического положения.



- *Религия или политические убеждения.* Общество считает, что личные законные предпочтения по любому вопросу, в том числе религии или политике, являются личными предпочтениями конкретного человека и никак не должны влиять на решения, связанные с трудоустройством.

При приеме на работу всех работников информируют о Политике в отношении их прав и обязанностей, а также рассказывают, какие действия необходимо предпринять в случае выявленного несправедливого или жестокого обращения. Настоящая Политика размещена на официальном сайте Общества <https://зенит38.рф/> и доступна для свободного изучения.

### **3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ ОБЩЕСТВА И ЕГО РАБОТНИКОВ**

3.1. Общество несет ответственность за реализацию Политики и за гарантию того, что все принципы деятельности Общества соответствуют требованиям законодательства и придерживается добросовестной практики.

3.2. Общая ответственность за эффективное применение Политики лежит на Генеральном директоре.

3.3. Все работники в любое время несут ответственность за обеспечение соблюдения Политики в рамках своей деятельности.

3.4. Все работники Общества должны ознакомиться и придерживаться требований законодательства и настоящей Политики. Каждый должен нести персональную ответственность за реализацию политики в рамках своей деятельности. Ни один из работников не должен игнорировать, оправдывать или поддерживать акты дискриминации, осуществлять преследование других работников или жестоко с ними обращаться.

3.5. Если любой из работников Общества почувствует, что произошло нарушение Политики, он должен донести это до ведома представителя руководства Общества.

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

- Телефон +7 (3952) 435-035
- Электронная почта [zet38zet@gmail.com](mailto:zet38zet@gmail.com)

• А также при выявлении факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в Обществе работник обязан незамедлительно обратиться с жалобой (устно или по электронной почте) к непосредственному руководителю; При этом непосредственный руководитель работника, подавшего жалобу, обязан поставить в известность Генерального директора Общества; Генеральный директор Общества организует комиссию по расследованию факта дискриминации, преследований и/или жестокого обращения и контролирует работу комиссии.

В случае, если по результатам работы комиссии факт дискриминации, преследования и/или жестокого обращения найдет подтверждение, Генеральный директор Общества предпримет все меры к пресечению нарушения и привлечению виновных к ответственности, кроме того, должны быть разработаны мероприятия по недопущению дискриминации, преследований и/или жестокого обращения в дальнейшем.

Все обращения о нарушениях положений настоящей Политики должны быть приняты и рассмотрены в разумные сроки.

Общество обязуется своевременно и всеобъемлюще реагировать на все случаи нарушения положений настоящей Политики, а также проводить профилактические мероприятия для недопущения возникновения таких ситуаций.

### **4. ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ**

4.1. Настоящая Политика должна пересматриваться на регулярной основе с целью обеспечения ее постоянного соответствия и актуальности. Она может быть изменена в любое время приказом Генерального директора.