



Утверждаю
Генеральный директор
АО «Усть-Каменогорские
тепловые сети»
Р. Уразбаев
"28" *сентября* 2020 г.

ПОЛИТИКА РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ АО «УСТЬ-КАМЕНОГОРСКИЕ ТЕПЛОВЫЕ СЕТИ»

АО «Усть-Каменогорские тепловые сети»
г. Усть-Каменогорск

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

АО «Усть-Каменогорские тепловые сети» (далее – АО «УК ТС») в своей работе придерживается принципа предоставления равных возможностей для всех сотрудников. АО «УК ТС» не допускает прямой или косвенной дискриминации наших работников на основании их расовой и национальной принадлежности, пола, инвалидности, религии, брачного статуса или возраста. АО «УК ТС» готово оказать поддержку работнику нашего Предприятия, который подвергся дискриминации или притеснению, и не будет толерантно к любым актам дискриминации, притеснения или запугивания, происходящих где-либо на Предприятии. АО «УК ТС» несет ответственность за реализацию Политики и борется за достижение равных возможностей на всем Предприятии.

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

АО «УК ТС» придерживается принципа, что талант, квалификация, способности и заслуги являются единственными критериями для найма и профессионального развития сотрудников.

Руководство Предприятия требует, чтобы все работники относились друг к другу справедливо и с уважением, демонстрировали открытость и честность при взаимодействии с коллегами, потребителями услуг, подрядными организациями и другими.

Предприятие 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 или национального происхождения, пола, семейного положения или семейных обстоятельств, инвалидности, членства в профсоюзах или профсоюзной деятельности, наличия судимости, социально-экономического положения, религиозных или политических убеждений, или других несущественных различий.

АО «УК ТС» признает свою правовую ответственность согласно законодательству Республики Казахстан и стремится к искоренению любых форм дискриминации, прямой или косвенной, а также преследований и жестокого обращения.

1. ПРИНЦИПЫ

1.1. Этническая принадлежность, цвет кожи или национальность

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

1.2. Половая принадлежность, семейное положение и семейные обстоятельства

Предприятие придерживается политики, направленной на искоренение незаконной дискриминации по половой принадлежности, семейному положению или семейным обстоятельствам и увеличение равенства возможностей между полами для всех работников.

1.3. Инвалидность

Предприятие стремится к развитию позитивной политики обеспечения занятости по отношению к людям с ограниченными возможностями. Мы стремимся сделать все возможное, чтобы работники с ограниченными возможностями смогли раскрыть свой максимальный трудовой потенциал.

1.4. Наличие судимости

Предприятие сделает все возможное, чтобы ни один претендент на рабочее место не получил несправедливый отказ на том основании, что он/она имеет судимость, за исключением случаев, прямо предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

1.5. Членство в профсоюзах и профсоюзная деятельность

Предприятие 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.

1.6. Возраст

На Предприятии нет места предубеждению или 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, установленном в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

1.7. Социально-экономическое положение

Предприятие привлекает работников из самых разных социально-экономических слоев и стремится к тому, чтобы ни один из работников не был незаконно ущемлен в правах из-за своего социального или экономического положения.

1.8. Религия или политические убеждения

Предприятие 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.

2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРАКТИЧЕСКУЮ РЕАЛИЗАЦИЮ ПОЛИТИКИ

Руководители подразделений несут ответственность за повседневную реализацию настоящей Политики.

Все работники в любое время несут ответственность за обеспечение соблюдения Политики в рамках своей деятельности. Сотрудники должны ознакомиться с настоящей Политикой и придерживаться ее требований.

Каждый несет 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. РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В ОБУЧЕНИИ И ПРАКТИКЕ

3.1. Набор работников

Путем осуществления Политики, Предприятие стремится, чтобы будущие работники не подвергались дискриминации по любому из аспектов, указанных в общих принципах.

3.2. Инструктаж для работников при приеме на работу

При приеме на работу все новые работники ознакамливаются с Политикой равных возможностей.

3.3. Консультации и рекомендации

Все работники имеют право получить консультации, указания и рекомендации, советы и поддержку в социальных вопросах для удовлетворения своих потребностей.

4. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

При планировании и реализации мероприятий по информационному обеспечению охватывающей все формы внешней, внутренней, письменной, визуальной и вербальной коммуникации, Предприятие будет:

- содействовать использованию позитивных, нестереотипных образов всех групп, перечисленных в разделе 1 Политики «Принципы»;
- проявлять уважение ко всем людям и понимание их индивидуальных потребностей; избегать использования ненормативной лексики или изображений, которые могут представлять собой косвенную дискриминацию, создавать атмосферу, в которой все работники Предприятия будут чувствовать себя важными и ценными.

5. КОНТРОЛЬ И ПЕРЕСМОТР ПОЛИТИКИ

Политика подлежит периодическому пересмотру, согласно внутренним требованиям Предприятия.

6. НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ ПОЛИТИКИ

6.1. Если, по мнению любого из работников Предприятия, произошло нарушение Политики, он должен сообщить о данном нарушении через непосредственного руководителя или кадровую службу Предприятия, или путем анонимного сообщения по «Линии доверия» (горячая линия). Тем не менее, сообщив свое имя и фамилию, звонящий ускорит процесс реагирования на свой звонок и позволит связаться с ним в ходе расследования, если возникнет такая необходимость.

6.2. Все сообщения, направленные по «линии доверия», направляются начальнику юридического отдела и/или начальнику службы управления персоналом, которые отвечают за профессиональное и конфиденциальное рассмотрение каждого такого сообщения. Факт нарушения рассматривается комиссионно.

6.3. После сообщения сотрудником о подозреваемом нарушении принципов Политики, АО «Усть-Каменогорские тепловые сети» проведет соответствующее расследование. В связи с конфиденциальностью таких расследований, может оказаться невозможным предоставить конкретные подробности расследования или принятых мерах.

6.4. Права обратившегося лица не должны ущемляться при любом методе его обращения.

6.5. В случае выявления обстоятельств нарушения работниками АО «УК ТС», принципов Политики, материалы для принятия решения направляются на рассмотрение в Службу управления персоналом. Материалы рассматриваются комиссией в течении одного месяца. Результаты рассмотрения и принятые решения сообщаются обратившемуся лицу в течении 3 (трех) рабочих дней со дня принятия решения.

6.6. АО «УК ТС» гарантирует конфиденциальность рассмотрения сведений о нарушении положений Политики.

Начальник службы управления персоналом

 **Ж.Кужахметова**

Начальник юридического отдела

 **О.Лебедева**