УТВЕРЖДЕНА
приказом генерального директора
АО «Логистик-Центр»
от 29.04.2025 № ЛЦ-11782-П

Политика АО «Логистик-Центр» в области свободы объединений

Номер документа: ЛЦ-11782.3
Введен взамен Политики ООО «Логистик-Центр» в области свободы объединений, утвержденной приказом генерального директора от 04.07.2022 № ЛЦ-6183-П.
Дата введения: 29.04.2025

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящая Политика АО «Логистик-Центр» в области свободы объединений (далее – Политика) устанавливает основные принципы деятельности, обязательства, инициативы, субъектов управления АО «Логистик-Центр» (далее – Компания), в области свободы объединений.

Требования настоящей Политики являются обязательными для исполнения всеми работниками Компании.

2. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Целью Компании в области свободы объединений является выстраивание уважительного и взаимовыгодного диалога с профессиональными объединениями и иными представителями работников Компании.

Компания признаёт право работника на создание и вступление в профессиональный союз, участие и выход из него для защиты своих интересов и ведения коллективных переговоров.

Реализация настоящей Политики призвана содействовать минимизации или исключению рисков в области свободы объединений, а также способствовать устойчивому развитию.

Политика применяется на всех этапах хозяйственной деятельности Компании – в том числе, но, не ограничиваясь: разведки, добычи, плавки, рафинирования, производства готовой продукции, маркетинга и продажи цветных и драгоценных металлов.

Компания также ожидает, что ее подрядчики и поставщики будут соблюдать принципы и положения настоящей Политики.

3. НОРМАТИВНАЯ БАЗА

3.1. Компания руководствуется федеральным и региональным законодательством Российской Федерации и законодательством других стран, где осуществляет свою деятельность, а также признанными российскими и международными стандартами[1], которые касаются свободы объединений.

3.2. Политика также принимает во внимание и основывается на принципах и требованиях Всеобщей декларации прав человека, Деклараций Организации Объединенных Наций, Конвенций Международной организации труда № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» и № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров», а также на Целях устойчивого развития ООН, Стандартах деятельности по обеспечению экологической и социальной устойчивости Международной Финансовой Корпорации (IFC), Руководящих принципах предпринимательской деятельности ООН в аспекте прав человека (UNGP), стандартах отчетности GRI, Добровольных принципах по безопасности и правам человека (VPSHR). Группа взаимодействует с заинтересованными сторонами,

[1] Стандарты деятельности Международной финансовой корпорации (IFC Performance Standards).

соблюдая рекомендации[2] международных стандартов ISO 26000:2010 и AA1000SES, 2015.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРИНЦИПЫ

4.1. Компания, гарантирует работникам право создавать и вступать в профессиональные союзы по их выбору и без принуждения. Это исключает любую форму дискриминации по признаку профсоюзной деятельности. Работники могут осуществлять указанное право без предварительного разрешения, не опасаясь давления, запугивания или репрессий.

4.2. Компания обязуется защищать работников от любых мер, ограничивающих их свободу выбора, таких как дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, происхождения, языка, религии, инвалидности, политических предпочтений или любого другого, потеря заработной платы или увольнение.

4.3. Компания придерживается нейтралитета по отношению ко всем профессиональным объединениям и иным представителям работников.

4.4. Компания гарантирует работникам право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность без какого бы то ни было вмешательства со стороны Компании.

4.5. Компания обязуется не предъявлять требований периодического продления или других условий для дальнейшего существования профессиональных союзов.

4.6. Насколько это возможно, Компания обязуется создавать условия для обеспечения деятельности профессиональных союзов Компании: предоставлять в бесплатное пользование помещения для встреч работников и хранения документации, мебель, средства связи и оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступных всем работникам местах.

4.7. Компания с уважением относятся к праву работников на коллективные договоры. Насколько это возможно, Компания обязуется обеспечивать представителям работников условия для оказания помощи в разработке эффективного коллективного договора. Это может включать предоставление представителям работников времени, необходимого для выполнения представительских функций или посещения профсоюзных собраний и учебных курсов, без потери заработной платы и дополнительных льгот.

4.8. Компания осуществляет взаимодействие с представителями работников, своевременно предоставляя им всю необходимую релевантную информацию[3] для ведения содержательных переговоров.

4.9. Компания уважает право на забастовку в случаях, когда ее проведение соответствует национальным правовым нормам. Компания не подвергает дискриминации работников, которые участвуют или собираются участвовать в таких забастовках.

[2] Данные стандарты носят рекомендательный характер и не предусматривают сертификации на соответствие.
[3] Кроме информации, составляющей коммерческую и государственную тайну.

4.10. Компания обязуется не нанимать работников на замену для подрыва, предотвращения или разгона легальной забастовки, а также для поддержки локаутов или избегания добросовестных переговоров. Подобные замены возможны только в случаях, направленных на соблюдение критически важных мер по охране здоровья и безопасности, техническому обслуживанию, а также мер по охране окружающей среды во время вышеописанных забастовок.

4.11. При осуществлении деятельности за пределами Российской Федерации на территории, на которой право на профессиональный союз ограничено, Компания обязуется принимать меры, обеспечивающие справедливое обращение с работниками в порядке, предусмотренном применимым законодательством и лучшей международной практикой.

4.12. Информирование работников обо всех правах, имеющих отношение к области свободы объединений или коллективных договоров, осуществляется при приеме работников на работу.

4.13. Компания обязуется использовать механизм рассмотрения жалоб в области свободы объединений на оперативном уровне как дополнительный аспект более широкого и доверительного взаимодействия с работниками Компании. При этом механизма рассмотрения жалоб не лишает работников доступа к судебным или другим внесудебным механизмам рассмотрения жалоб. Компания обязуется реагировать на жалобы работников уважительно и добросовестно, предоставляя своевременную и конструктивную обратную связь по вопросам прав в области свободы объединений и смежных областей.

5. УПРАВЛЕНИЕ

Субъекты управления	Ключевые функциональные обязанности
Генеральный директор Компании	Утверждает настоящую Политику АО «Логистик-Центр» в области свободы объединений, а также изменения в Политике. Осуществляет контроль в области исполнения настоящей Политики.
Отдел по работе с персоналом Компании	Участвует в рассмотрении и урегулировании жалоб/обращений от заинтересованных сторон, а также в организации и проведении служебных расследований в рамках своей функциональной ответственности. Осуществляет мониторинг качества и эффективности внедрения существенных изменений в области свободы объединений. Разрабатывает общекорпоративные методологические подходы и принципы в сфере социально-трудовых отношений.

6. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Политика подлежит регулярному пересмотру (не реже одного раза в 5 лет).

7. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящей Политике применены следующие термины с соответствующими определениями:

Заинтересованные стороны – это физические и юридические лица, группы и ассоциации, интересы которых могут быть затронуты деятельностью Компании, а также стороны, которые могут оказывать влияние на неё.

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективные переговоры – это процесс ведения переговоров между представителями работников и работодателя, направленный на заключение коллективного договора, регулирующего заработную плату, условия труда, льготы и другие аспекты оплаты труда и права работников, в том числе в области свободы объединений.

Правовые нормы – это общеобязательные, установленные, санкционированные и гарантируемые государством правила поведения людей, их коллективов и объединений, отражающие уровень свободы граждан и организаций, выступающие регулятором общественных отношений.

Профессиональный союз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.