



ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

имени И.С. Тургенева



ПОДТВЕРЖДАЮ

Ректор

\_\_\_\_\_ А.А. Федотов

\_\_\_\_\_ 09 \_\_\_\_\_ 2021 г.

## ПОЛИТИКА

### в области трудовых отношений и защиты прав человека

## **1. Общие положения**

1.1 Настоящая политика разработана для внедрения в ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» (далее – Политика), представляет собой совокупность средств и методов менеджмента персонала, направленных на недопущение принудительного труда и современного рабства.

1.2. Принудительный или обязательный труд определяется как всякая работа, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для выполнения которой это лицо не предложило своих услуг добровольно.

1.3. Университет берет на себя обязательство защищать сотрудников от принудительного труда и современного рабства.

1.4. Университетом разработан комплекс мер, направленный на предотвращение и защиту от случаев принудительного труда рабства.

## **2. Комплекс мер**

### **2.1 Недопущение дискриминации.**

Университет не приемлет дискриминации любого рода в отношении наших сотрудников по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, касты, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения, принадлежности к союзам и объединениям, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности (ограниченных возможностей) или других отличительных характеристик.

Любые решения, связанные с устройством на работу, от найма до прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию, основываются исключительно на надлежащих (релевантных) и объективных критериях.

### **2.2 Принудительный труд.**

Университет не приемлет принудительный труд любой формы, включая подневольный, кабальный и рабский труд, а также торговлю людьми. Работникам разрешено свободно передвигаться и покидать свои рабочие места после окончания рабочего дня.

### **2.3 Детский труд.**

Университет ни при каких обстоятельствах не приемлет использование детского труда. Минимальный возраст для полной занятости должен составлять 15 лет или соответствовать минимальному законодательно установленному возрасту для приема на работу, в зависимости от того, что из этого больше. В случаях, когда локальный минимальный трудоспособный возраст составляет 14 лет в соответствии с исключениями для развивающихся стран, должен применяться данный более ранний возраст. Университет должен воздерживаться от найма работников моложе 18 лет для должностей, требующих выполнения работ повышенной опасности, которые могут создавать угрозу для здоровья, безопасности или нравственных устоев.

### **2.4 Свобода ассоциаций и коллективные переговоры.**

Университет должен уважать права работников на создание, вступление или отказ от вступления в профсоюз или другие организации по своему усмотрению и ведение коллективных переговоров в поддержку обоюдных интересов, не опасаясь карательных действий, таких как запугивание, домогательства или увольнение.

#### 2.5. Домогательства.

Университет должен обеспечить защиту работников от любых проявлений физического, словесного, сексуального или психологического домогательства, агрессии, злоупотреблений или угроз на рабочем месте со стороны коллег или руководства.

2.6. Продолжительность рабочего времени, компенсации, заработная плата и отпуск.

Университет должен придерживаться всех требований применимого законодательства или отраслевых стандартов, в зависимости от того, что из вышеперечисленного является более строгим, в отношении заработной платы, продолжительности рабочего времени, сверхурочной работы и компенсаций.

Удержания из заработной платы в качестве дисциплинарной меры не допускаются, если это не предусмотрено национальным законодательством. Сотрудники должны иметь право как минимум на один выходной день из семи, и им должны быть предоставлены разумно необходимые перерывы в течение рабочего дня и достаточное время отдыха между сменами.

Университет стремится непрерывно развивать навыки и умения своих сотрудников, а также повышать уровень их квалификации.

Университет обязуется в полной степени предоставлять своим сотрудникам возможности карьерного роста и продвижения по службе. Основанием для повышения, найма, установления размера заработной платы и иных льгот и компенсаций является уровень квалификации, производительность, навыки и опыт сотрудника.

Университет гарантирует право всех сотрудников на ежегодный отпуск и отпуск по болезни.

### 3. Нормативные положения

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

- Международная хартия прав человека;
- Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда;
- Европейская конвенция о защите прав человека;
- Конвенция ООН о правах ребенка;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;

– Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН.

Внутренние документы ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева» соответствуют международным стандартам и принципам в области защиты прав человека.

#### **4. Система управления реализацией Политики. Механизм мониторинга и корректировки Политики**

Система управления реализацией Политики сочетает принципы стратегического и функционального управления, имеет многоуровневую структуру, включающую как административные, так и общественно-коллегиальные органы управления Орловского государственного университета имени И.С. Тургенева.

Контроль за реализацией мероприятий, предусмотренных Политикой будет осуществлять Управление кадрового стратегического развития при непосредственном участии ректора.

Настоящая Политика должна пересматриваться на регулярной основе с целью обеспечения ее постоянного соответствия и актуальности.

#### **5. Необходимые ресурсы для реализации Политики**

Реализация настоящей Политики не требует привлечения внешних или дополнительных ресурсов, но предусматривает перераспределение имеющихся внутренних резервов.

Для реализации Политики необходимо формализовать ответственность по всем подсистемам управления персоналом и закрепить ее в должностных обязанностях соответствующих руководителей (определить соответствующие центры ответственности).

На стратегическом уровне корпоративного управления должна быть реализована система бюджетирования расходов на персонал с соблюдением баланса финансовых показателей на протяжении всего периода реализации Политики.

Начальник УКСР



Д.Н. Торгачев