



АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО ШАДРИНСКИЙ КОМБИНАТ ХЛЕБОПРОДУКТОВ

641878, Курганская область, г. Шадринск, ул.Труда, 14
Тел: (35253) 7-52-33, 7-42-34, Факс: (35253) 7-43-35, E-mail: shkxp@shkxp.ru
ИНН 4522000698 КПП 450201001 ОКПО 28964202

Утверждаю:
Генеральный директор АО «ШКХП»
Руднев В.А.

Дата утверждения: 15.01.2026 г.



Политика организации в области равных возможностей Акционерное общество «Шадринский комбинат хлебопродуктов»

Цель: Создание условий для обеспечения равных возможностей трудоустройства, продвижения по службе и развития карьеры, основанных исключительно на профессионализме и деловых качествах каждого сотрудника организации.

I. Общая информация.

Настоящая Политика разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», а также иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы равенства и недискриминации в трудовых отношениях.

Определяет принципы и подходы организации к обеспечению равных возможностей среди сотрудников, содействуя формированию рабочей среды, свободной от дискриминации и предрассудков. Она направлена на привлечение, удержание и продвижение квалифицированных кадров, создание справедливой системы вознаграждения и поощрения, повышение производительности и конкурентоспособности организации.

II. Цели политики.

1. Предоставлять равные возможности для приема на работу, продвижения по служебной лестнице и профессионального развития сотрудников независимо от пола, возраста, расовой принадлежности, национальной идентичности, религии, состояния здоровья, семейного положения или любых других признаков, не связанных с профессиональными качествами.
2. Способствовать развитию инклюзивной корпоративной культуры, обеспечивающей уважение и поддержку сотрудников различных социальных групп.

3. Повышать эффективность управления человеческими ресурсами путем привлечения и сохранения талантливых профессионалов.
4. Укреплять репутацию организации как работодателя, уважающего интересы и потребности всех своих сотрудников.

III. Основные направления реализации политики.

1. Набор и отбор персонала Организация обязуется проводить процедуры найма, используя объективные критерии, такие как профессиональные знания, опыт и квалификация кандидата. Все вакансии публикуются открыто и предоставляются одинаковый доступ всем кандидатам.
2. Профессиональное развитие и обучение Предоставляются одинаковые возможности для повышения квалификации и профессионального роста сотрудников, включая участие в образовательных программах, стажировках и тренингах.
3. Система оплаты труда и компенсаций Вознаграждение определяется результатами труда, уровнем квалификации и опытом работника, обеспечивая прозрачность и справедливость в распределении бонусов и премий.
4. Продвижение по службе Решение о продвижении принимается исходя из компетентности, опыта и достижений сотрудника, а также потребностей самой организации.
5. Мониторинг и контроль Создается система мониторинга исполнения настоящей политики, включающая регулярные проверки, опросы сотрудников и оценку соответствия процедур политике равных возможностей.

IV. Ответственность и обязательства .

Руководство организации несет ответственность за соблюдение данной политики, разработку соответствующих инструкций и правил, внедрение механизмов контроля и отчетности.

Сотрудники обязаны придерживаться установленных норм и стандартов поведения, способствовать созданию комфортной рабочей обстановки, сообщать о случаях нарушения политики и защищать собственные права.

V. Заключение

Соблюдение политики равных возможностей создает благоприятные условия для эффективного функционирования организации, повышает лояльность сотрудников и улучшает общую производительность. Настоящий документ вступает в силу с момента утверждения руководителем организации и подлежит обязательному ознакомлению всеми сотрудниками.