

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO UAB „TELŠIŲ REGIONO ATLIEKŲ TVARKYMO CENTRAS“ TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROJI DALIS

1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo UAB „Telšių regiono atliekų tvarkymo centras“ (toliau – Bendrovė) tvarkos aprašas (toliau – Tvarka) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo UAB „Telšių regiono atliekų tvarkymo centras“ sąlygas bei tvarką.
2. Ši Tvarka privaloma Bendrovės darbuotojams.
3. Bendrovė laikosi Tvarkos priimdama darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imdamasi priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
4. Tvarkoje vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme vartojamas sąvokas.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ

5. Visiems asmenims suteikiamos vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nepriklausančios nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos ar kitų savybių ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.
6. Atrankos kriterijai į laisvas darbo vietas turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą.
7. Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenims, asmenims, išpažįstantiems tam tikrą religiją, tam tikrų įsitikinimų asmenims.
8. Atrankoje pretendenti pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.
9. Bendrovės darbuotojai, atliekantys kandidatų į laisvas darbo vietas atranką, yra supažindinti su šia Tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE

10. Bendrovė savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti darbo užmokestį, atostogas ir lengvatas, nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, lytinės orientacijos, religijos ir kitų savybių, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultata.
11. Bendrovė siekia sukurti aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagalba kiekvienam žmogui / darbuotojui. Tuo tikslu Bendrovė pagal savo finansines galimybes organizuoja švietimą ir mokymą apie diskriminacijos ir teisės aktų nuostatas, reglamentuojančias nediskriminavimą, kontroliuoja šios Tvarkos įgyvendinimą ir jos laikymąsi.
12. Bendrovė imasi priemonių, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bendrovės pareigos ir nesusidarys neplanuoti neproporcingos finansinės išlaidos.
13. Bendrovės darbuotojų darbo užmokestis ir su juo susijusios išmokos, priedai, priemokos nustatomi ir mokami darbo apmokėjimo tvarkoje nustatyta tvarka, priklausomai nuo darbuotojo pareigybės, atsakomybės laipsnio, kvalifikacijos, įgūdžių, darbo patirties, indėlio į darbų rezultata, Bendrovės finansinės padėties ir kt. teisės aktuose ir

Bendrovės darbo apmokėjimo tvarkoje numatytų kriterijų, bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

14. Bendrovėje perkėlimas į aukštesnes pareigas išimtinai priklauso tik nuo darbuotojų kvalifikacijos, atliktų darbų funkcijų, jų atlikimo kokybės ir rezultatų bei užtikrinant nediskriminavimo principų įgyvendinimą.

15. Bendrovės darbuotojų atleidimo kriterijai išimtinai priklauso nuo jų kvalifikacijos, darbo pareigų vykdymo. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

16. Bendrovė imasi priemonių užtikrinti, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, kad asmuo ar darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

17. Visi darbuotojai privalo laikytis šios Tvarkos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus. Šios Tvarkos pažeidimas yra laikomas esminiu darbo pareigų pažeidimu.

18. Visi Bendrovės darbuotojai ir pretendentai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Bendrovės direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo (pretendento) teises ar jį diskriminuoja.

19. Bendrovė, gavusi darbuotojo ar pretendento į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetetingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

IV SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

20. Apie šią Tvarką ir pasikeitimus informuojama Bendrovės darbo taryba.

21. Tvarka gali būti keičiama, iškilus būtinybei ar pasikeitus teisės aktų reikalavimams.

22. Priimant darbuotoją į pareigas, priimamą dirbti asmenį su Tvarka supažindinama pasirašytinai.

23. Priimant ar keičiant Tvarką darbo santykių galiojimo metus, darbuotojai su Tvarka ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis.
