

UAB Litmer

Pareiškimas dėl įmonės politikos apimančios FSC darbo jėgos reikalavimus

2021 m. lapkričio 10 d.
Ukmergė

1. Nepilnamečių įdarbinimas (7.2.)

Teisės aktai, reguliuojantys nepilnamečių įdarbinimą:

- “1999 m. 182 Konvencija dėl nepriimtino vaikų darbo uždraudimo ir neatidėliotųjų veiksmų tokiam darbui panaikinti”
Ženeva, 1999 m. birželio 17 d.
 - Konvencijos ratifikavimo Lietuvoje data: 2003.03.25
 - Konvencijos įsigaliojimo Lietuvoje data: 2004.09.29
Nr.IX-1396
- Pagrindiniai reikalavimai, susiję su nepilnamečių asmenų įdarbinimo tvarka, yra nustatyti Darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 28 d. nutarime Nr. 518 “Dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo”.

Nesamdome jaunesnių darbuotojų nei 16 metų. Prieš įdarbindamas asmenį nuo 16-os iki 18-os metų siūsdami tikrintis sveikatos, turime pateikti jam numatomų darbo sąlygų aprašymą, nurodydami galimą profesinę riziką, o gavęs asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą, turim vadovautis joje pateikta išvada, paskirdami dirbti konkrečius darbus, suteikdami visas reikalingas saugos ir sveikatos apsaugos priemones. Norėdami įdarbinti vaiką, iki sudarydami darbo sutartį, turime raštu informuoti vaiko tėvus apie vaikui galinčią kilti profesinę riziką, jo saugos ir sveikatos apsaugos priemones, gauti vieno iš tėvų raštišką sutikimą, o mokslo metų laikotarpiu – ir raštišką mokyklos, kurioje vaikas mokosi, sutikimą.

Ne mokslo metų laiku, jaunuolis(-ė) gali dirbti iki 8 val. per dieną ir 40 val. per savaitę. Vaikams draudžiama dirbti nuo 20 iki 6 valandos. Be to, moksleiviams turi būti užtikrintas nepertraukiamas 14 kalendorinių dienų poilsis per mokinių vasaros atostogas.

2. Priverstinis darbas (7.3.)

Teisės aktai, reguliuojantys priverstinį darbą:

- 1957 m. 105 konvencija dėl priverstinio darbo panaikinimo. Įsigaliojimo data: 1995.09.26. Ratifikuota 1994.06.23. Nr.I-507
- Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), paskutinį kartą redaguotas 2006 metais
 - Civilinis kodeksas (1968), paskutinį kartą redaguotas 2014 metais

- *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), paskutinį kartą redaguotas 2017 metais*

Mes skelbiame visas atviras darbo vietas (įmonės viduje ir išorėje) su išsamiais pareigybių aprašymais. Visi darbuotojai turi savo darbo sutarčių kopijas, o visos įdarbinimo metu nurodytos įdarbinimo sąlygos yra paaiškinamos visiems naujiems darbuotojams per įdarbinimo procesą.

Visi darbuotojai gali bet kada išeiti iš darbo negaudami jokių nuobaudų, įspėję darbdavį pagal darbo sutarties sąlygas.

Mes saugome visų savo darbuotojų duomenis: jų sutartis, visus darbo užmokesčio mokėjimus, įstatymų numatytus atskaitymus (VSD, PSD mokesčius, pajamų mokesčius ir kt.).

Kaip darbdavys, vadovaudamiesi darbo kodeksu, mes privalome ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo darbo santykių pradžios nustatyti darbo santykių sąlygas. Tai yra įstatyme nustatyta prievolė, jog darbo sutartyje turi būti:

- *Darbdavio pavadinimas, darbuotojo vardas, pavardė bei adresai;*
 - *Informacija apie darbo pradžios datą;*
 - *Darbo trukmė (tik terminuotų sutarčių atveju);*
 - *Darbo vieta;*
 - *Veiklos pobūdis;*
 - *Kompensacija už darbą ir atlyginimo dydis; darbo valandos;*
 - *Kasmetinių atostogų trukmė;*
 - *Įspėjimo terminas;*
- *Bendra nuoroda į kolektyvines sutartis, darbų ar paslaugų sutartis, taikomas darbo santykiams (kai taikoma).*

3. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politika (7.4.)

Nediskriminavimo ir lygių galimybių politika sudaryta vadovaujantis žemiau nurodytais teisės aktais:

- *“1958 m. 111 konvencija dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje”, įsigaliojo 1995-09-26, Ratifikuota 1994.06.23; Nr.I-507*
- *Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/43/EB, Vienodo požiūrio principo įgyvendinimas asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės*
- *Europos Sąjungos Tarybos direktyva 2000/78/EB, Vienodas požiūris užimtumo ir profesinėje srityje*
- *Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB, dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo*
- *Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), 26 straipsnis - Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais
Straipsnio redakcija įsigalioja nuo: 2020-08-01
Teisės akto redakcija įsigalioja nuo: 2021-11-01*

Lygių galimybių ir nediskriminavimo politikos tikslas – reglamentuoti asmenų lygybę ir lygias darbuotojų galimybes, nediskriminavimą įmonėje užtikrinant, kad bus laikomasi Europos Sąjungos teisės aktų, nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, nustatančių lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais apsaugos reikalavimų.

Įmonė pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais jos įmonėse siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiama sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija. Darbuotojams turi būti užtikrintos galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

Įgyvendindama savo veikloje lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, įmonė nustato šią nediskriminavimo politiką, kuri įtvirtina ir apibrėžia bendrąsias įmonės nuostatas lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimais ir nustato pagrindines nediskriminavimo politikos įgyvendinimo gaires.

Įmonė priimdama darbuotojus į darbą, turi visiems taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines savybes ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

Skelbimuose priimti į darbą draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus atvejus kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams įmonėje turi būti vadovujamasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę,

kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

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. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

Kriterijai, kuriais yra įmonėje vadovaujamosi atrenkant kandidatus pareigų paaukštinimui ar atlyginimo kėlimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

Įmonė sudaro galimybes darbuotojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas.

Įmonė turi imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Kiekvienas Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės arba kad jis patyrė diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, turi teisę pranešti įmonės direktoriui tiesiogiai (raštu) arba pranešti el. paštu: sm@litmer.lt

Skundus dėl lygių galimybių pažeidimo ir diskriminacijos tiria įmonės direktorius. Skundai nagrinėjami remiantis gera valia, objektyvumo ir nešališkumo principais.

Skundą galima pateikti per 1-ą mėnesį nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba atskleidimo.

Skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas.

Skundo nagrinėjimo ir tyrimo metu yra užtikrinamas skundą pateikusių Darbuotojų privatumas ir konfidencialumas, garantuojama apsauga nuo persekiojimo ir priešiško elgesio.

4. Teisė jungtis į asociacijas ir į kolektyvines derybas (7.5)

Teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų teisę jungtis į asociacijas ar rengti kolektyvines sutartis:

- *Lietuva 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo "1948 m. 87 Konvencija dėl asociacijų laisvės ir teisės jungtis į organizacijas gynimo" (Convention concerning Freedom of*

Association and Protection of the Right to Organise). Įsigaliojimo data - 1995.09.26.
Dokumento Nr. I-507.

- Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. Priėmimo data: 1991 m. lapkričio 21 d. Dokumento nr.: I-2018
- Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016), 186–202 straipsniai - Kolektyvinės derybos ir kolektyvinių sutarčių sudarymas

4.1. Darbuotojų laisvė ir teisė jungtis į asociacijas

Vadovaudamiesi aukščiau minimais įstatymais deklaruojame, jog įmonės darbuotojai turi laisvę ir teisę jungtis į asociacijų, profesines sąjungas ar kitas organizacijas, įskaitant:

1. darbuotojų teisę be išimties pasirinkti ir be išankstinio leidimo steigti ir stoti į organizacijas, vadovaujantis tik tų organizacijų taisyklėmis;
2. darbuotojų teisę parengti savo įstatus ir taisykles;
3. darbuotojų teisę laisvai rinkti savo organizacijų atstovus, organizuoti valdymą ir veiklą;

Teisė laisvai steigti ar jungtis į organizacijas reiškia, kad kiekvienas darbdavys ar darbuotojas gali laisvai pasirinkti, steigti ar jungtis į organizaciją. Jokia prievarta ar spaudimas nėra toleruojami. Sprendimas turi būti grindžiamas ir priimamas pačių asmenų apsisprendimu, o ne valstybės įstatymais, darbdavio ar kitų įmonės darbuotojų nurodymais.

4.2. Darbuotojų teisė jungtis ar įkurti profsąjungą

Profesinės sąjungos gali steigtis profesiniu, pareiginiu, gamybiniu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais.

Profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų:

- 1) ne mažiau kaip 20 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai), ir profesinės sąjungos susirinkime yra patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai;
- 2) susirinkime patvirtintus įstatus;
- 3) išrinktus valdymo organus;
- 4) priimtą sprendimą dėl buveinės.

Nuo profesinės sąjungos įregistravimo Registrų centre ar šakos lygmeniu veikiančioje profesinėje sąjungoje jos steigėjai tampa profesinės sąjungos nariais. Jie turi pateikti prašymą darbdavio buhalterijai išskaičiuoti ir pervesti nario mokestį profesinei sąjungai. Jeigu darbuotojai nenori, kad darbdavys žinotų apie jų narystę, reikia pateikti prašymą profesinei sąjungai nario mokestį mokėti tiesiogiai jai.

Darbuotojai, norintieji tapti jau esamos profesinės sąjungos nariais, turi rašyti prašymą profesinei sąjungai tapti jos nariu ir jau minėtą prašymą dėl nario mokesčio išskaičiavimo. Narystė profesinėje sąjungoje pasibaigia pateikus raštišką prašymą išstoti iš organizacijos ir darbdavio buhalterijai – nebeišskaičiuoti nario mokesčio.

Profesinės sąjungos nariais negali būti darbdavys arba jam atstovaujantys asmenys.

Įmonė privalo užtikrinti profesinių sąjungų veiklos sąlygas, numatytas kolektyvinėse ir kitose jų tarpusavio sutartyse. Kolektyvines derybas tarp profesinių sąjungų ir darbdavių bei jų organizacijų, taip pat kolektyvinių sutarčių sudarymą reguliuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekso (DK) 186–202 straipsniai.

5. Baigiamosios nuostatos

Darbo jėgos politika turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus.

Įmonės vadovas yra atsakingas už šios politikos iškomunikavimą ir įgyvendinimą bei už tai, kad jų pavaldume esantys atsakingi darbuotojai būtų susipažinę ir vadovautęsi šia politika.

Visi darbuotojai yra asmeniškai atsakingi už vadovavimąsi įmonės darbo jėgos politika savo darbo srityje bei įpareigoti pranešti tiesioginiam vadovui apie faktinius ar numanomus politikos pažeidimus.

Atsakingiems įmonės darbuotojams, pažeidusiems šios politikos nuostatas, taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė.

UAB Litmer	Domantas Makauskas	10/11/2021
Įmonės pavadinimas	Įmonės vadovo inicialai, Parašas	Data