

KAUNO APSKRITIES VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kauno apskrities viešosios bibliotekos (toliau – KAVB) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones KAVB bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.

2. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti, kad KAVB būtų įgyvendinami lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principai, kurie reiškia, kad esant bet kokiems darbo santykiams tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

3. Įgyvendindama lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, KAVB, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindą ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:

- 3.1. priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas;
- 3.2. sudaryti darbuotojams vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- 3.3. naudoti vienodus darbo vertinimo kriterijus ir vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;
- 3.4. už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- 3.5. imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų smurto bei priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;
- 3.6. imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos KAVB pareigos.

4. Šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

II. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

5. Visiems asmenims, kandidatuojantiems į laisvas darbo vietas KAVB, taikomi vienodi aiškiai ir tiksliai suformuluoti atrankos kriterijai, paremti objektyviais ir nešališkais su pareigybe, į kurią kandidatuojama, susijusiais profesiniais reikalavimais, išskyrus atvejį, kai dėl darbo pobūdžio tam tikra žmogaus savybė yra lemiamas arba reikšmingas profesinis reikalavimas kokybiškai atlikti darbą.

6. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai KAVB tinklapyje, papildomai gali būti skelbiama specializuotuose paieškos portaluose.

7. Darbo skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

8. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos apie jo sveikatos būklę, kvalifikaciją ar kitas aplinkybes, nesusijusias su pareigybės, į kurią kandidatuojama, kurios nors funkcijos atlikimu.

9. KAVB įsipareigoja informuoti kandidatą į darbo vietą apie tai, kokią informaciją apie savo šeimyninę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, KAVB negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

10. KAVB taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis teisės aktuose numatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į faktines atleidimo priežastis ir aplinkybes.

III. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIUOSE

11. KAVB įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma, atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką darbo funkcijoms atlikti. KAVB suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio bei teikia vienodas lengvatas.

12. KAVB sudaromos vienodos galimybės tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti horizontalią bei vertikalią karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais priklausomai nuo KAVB galimybių.

13. KAVB imasi priemonių ir užtikrina, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų, patalpų pritaikymą, siekti karjeros, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkintos KAVB pareigos. Tinkamas sąlygų pritaikymas yra būtini ir tinkami pakeitimai, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju, siekiant užtikrinti negalia turintiems asmenims galimybę naudotis visomis žmogaus

teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ir galimybė įgyvendinti šias teises ir laisves, pavyzdžiui, kandidatuoti į laisvą darbo vietą KAVB.

14. Visiems darbuotojams už tokį patį ar vienodos vertės darbą KAVB mokamas vienodas darbo užmokestis. 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 KAVB sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas KAVB siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

15. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, yra vadovaujama iš anksto KAVB nustatytais ir objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti Darbo apmokėjimo sistemos tvarkos apraše.

16. Priemokos, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais, kurie nustatyti KAVB Darbo apmokėjimo sistemos tvarkos apraše.

17. Darbuotojo perkėlimas į kitas pareigas vykdomas atsižvelgiant į laisvas KAVB pareigybes bei vadovaujantis Konkursų valstybės ir savivaldybių įmonėse, iš valstybės, savivaldybių ir Valstybinio socialinio draudimo fondo biudžetų bei iš kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų finansuojamose valstybės ir savivaldybių įstaigose ir viešosiose įstaigose, kurių savininkė yra valstybė ar savivaldybė, organizavimo ir vykdymo tvarkos aprašu ir KAVB pareigybių, dėl kurių rengiamas konkursas, sąrašu bei priklauso nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės.

18. Metinis darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis KAVB darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos tvarkos aprašo, KAVB kultūros ir meno darbuotojų veiklos vertinimo užduočių nustatymo pavyzdinio aprašo nuostatomis ir kitais teisės aktais, taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo pareigybe, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

IV. PRANEŠIMŲ NAGRINĖJIMO TVARKA

19. Siekdama užtikrinti šio Aprašo nuostatų įgyvendinimą, pažeidimų prevenciją ir pasitikėjimą, KAVB sudaro sąlygas informuoti apie Aprašo pažeidimus ir gauti reikiamą su jo vykdymu susijusią informaciją. KAVB skatina darbuotojus pranešti apie bet kokius Aprašo nuostatų pažeidimus tiesioginiam vadovui, personalo specialistui ar KAVB direktoriui.

20. KAVB imasi visų priemonių, kad užtikrintų apie Aprašo pažeidimus pranešančių asmenų konfidencialumą ir šiuos asmenis apsaugotų nuo bet kokių galimų neigiamų padarinių. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, kuris pateikė skundą, liudija ar teikia paaiškinimus dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas.

21. KAVB užtikrina, kad visi galimi šio Aprašo pažeidimai būtų tinkamai išnagrinėti ne vėliau kaip per 10 d. d. nuo skundo pateikimo dienos. Tam KAVB direktoriaus įsakymu sudaroma komisija iš ne mažiau kaip 3 asmenų.

22. Darbuotojas dėl lygių galimybių pažeidimo gali paduoti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. KAVB įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

23. Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, privalo:

- 23.1. vykdydami darbo funkcijas, nepažeisti žmogaus teisių ir orumo, nediskriminuoti žmogaus dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų;
- 23.2. nevaržyti vieni kitų teisių, neteikti privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų;
- 23.3. kurti darbingą, pasitikėjimo vienas kitu grįstą atmosferą KAVB;
- 23.4. su visais darbuotojais elgtis pagarbiai ir teisingai;
- 23.5. vienodai vertinti ir elgtis su trečiaisiais asmenimis, susijusiais su darbdaviu (lankytojai, partneriai ir kiti su KAVB darbo veikla susiję asmenys);
- 23.6. objektyviai vertinti pavaldžių darbuotojų dalykines savybes ir pasiekimus darbe;
- 23.7. informuoti darbdavį apie šio Aprašo pažeidimus.

24. Šiame Apraše įtvirtintų reikalavimų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį taikoma Lietuvos Respublikos teisės aktuose numatyta atsakomybė.

25. Darbuotojai privalo laikytis šiame Apraše nustatytų įsipareigojimų bei, atlikdami savo darbo funkcijas, vadovautis šiame Apraše įtvirtintais reikalavimais.