

Утверждено указом генерального директора  
АО «Вильняус пяргалė»  
от 28 февраля 2022 г. № V-22/3

## ОПИСЬ ПОРЯДКА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ И КОНТРОЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ВИЛЬНЯУС ПЯРГАЛĖ»

### ЧАСТЬ 1

#### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Описание порядка осуществления политики равных возможностей и контроля исполнения (далее по тексту «Описание») Акционерного Общества «Вильняус пяргалė» (далее по тексту «Общество») устанавливает положения осуществления принципов равных возможностей в Обществе и порядок контроля их исполнения.
2. Целью политики является установление основных принципов и требований обеспечения равноправия и недискриминации Общества по иным основаниям, а также указаний по их осуществлению. Нарушение положений настоящей Политики считается нарушением трудовой дисциплины, за которое может быть наложена дисциплинарная ответственность.
3. Все работники Общества (далее по тексту «Работники») обязаны соблюдать положения настоящей Политики.
4. Целью описи является обеспечение соблюдения принципа равных возможностей и запрета на ограничение прав работников или предоставление им привилегий по признаку пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, религии, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, веры и других признаках при найме на работу работников, в течение срока действия трудовых отношений и в момент их расторжения.

### ЧАСТЬ 2

#### ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

5. **Работник** – лицо, работающее или занимающее должность в Обществе по трудовому договору, независимо от формы и оплаты его отношений с соответствующим предприятием.
6. **Кандидаты** – лица, стремящиеся найти работу в Обществе.
7. **Равные возможности** – осуществление прав человека независимо от пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, религии и других оснований, предвиденных в международных договорах или законах Литовской Республики.

8. **Дискриминация** – прямая или косвенная дискриминация, домогательство, указание на дискриминацию лиц по признаку пола, расовой или этнической принадлежности, национальности, языка, происхождения, социального положения, религии, взглядов или убеждений, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии.

9. **Домогательство** – это нежелательное поведение (дискриминация), которое дискриминирует человека по признаку пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального статуса, веры, взглядов или убеждений, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнического происхождения, религии, чтобы оскорбить или оскорблять достоинство человека и с целью создания пугающей, враждебной, унижительной или оскорбительной обстановки.

10. Другие термины, используемые в данной Описи, следует понимать и толковать в соответствии с положениями, предвиденными Законом о равных возможностях Литовской Республики и других правовых актах Литовской Республики.

### ЧАСТЬ 3

#### ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРИ НАЙМЕ НА РАБОТУ

11. Всем Кандидатам обеспечиваются равные и справедливые возможности трудоустройства в Обществе в соответствии с требованиями правовых актов, независимо от пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, половой принадлежности, ориентации, инвалидности, национальной принадлежности или иным признакам и определяются только образованием, трудовой квалификацией, опытом, навыками, способностями, деловым и личностными характеристиками и критериями оперативного и качественного выполнения определенной работы.

12. В объявлениях о работе в Обществе запрещается указывать требования, которые имеют приоритет над полом, расой, национальностью, гражданством, языком, происхождением, социальным статусом, верой, взглядами и убеждениями, возрастом, сексуальной ориентацией, инвалидностью, этнической принадлежностью, религией или другими признаками, за исключением случаев, когда это требуется в соответствии с законодательством.

13. Критерии отбора для приема на работу в Общество должны быть четкими, точными, исчерпывающими, основываться только на деловых требованиях, применяемых Кандидатам, и обеспечивать равные возможности и недискриминацию, кроме исключений, установленных законодательством. Во время отбора на работу вопросы, задаваемые участнику, должны касаться только критериев отбора и выполнения соответствующих должностных функций.

14. При приеме на работу в Общество применяются одни и те же критерии и условия отбора объективной оценки, применяемые к конкретной должности, за исключением случаев, когда из-за конкретных видов профессиональной деятельности и условий их исполнения некоторые качества

человека являются ключевыми и решительными в рамках профессиональных требований, а эта цель является правомерной и требования является соразмерным.

#### ЧАСТЬ 4

### ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

15. Члены органов правления Общества и руководители подразделений своим поведением должны обеспечивать, чтобы деятельность в сферах деятельности, к которой применяется ответственность, осуществлялась в соответствии с положениями Политики.

16. Всем Работникам гарантируются равные условия труда, равные возможности для повышения квалификации и обучения, переподготовки, получения практического опыта работы, получения заработной платы или премий, получения отпусков в соответствии с требованиями правовых актов, независимо от пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, религии или других признаков.

17. Работники не могут дискриминировать, придираются, издеваться или запугивать других работников на основании их пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального статуса, религии, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, этнической принадлежности, религии или других признаков.

18. Работники обязаны немедленно уведомлять директора по персоналу Общества или другое уполномоченное им лицо о любых случаях дискриминации, домогательств, сексуальных домогательств в отношении Работников и других лиц, связанных с работой.

19. Общество принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы лица с ограниченными возможностями имели доступ к трудоустройству, работе, карьере или обучению, включая надлежащее применение помещений, если из-за таких средств Общество пропорционально не обременяется.

20. Работники Общества, осуществляющие отбор работников, должны быть ознакомлены с порядком контроля осуществления и исполнения Политики, обязаны следовать ему в процессе отбора работников и обеспечивать применение четких критериев отбора.

21. Всем Работникам применяются одинаковые основания и критерии увольнения, установленные правовыми актами, связанные с квалификацией работника и выполнением трудовых обязанностей. При принятии решения об увольнении Работника критерии увольнения применяются в равной степени на всех работников, независимо от пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, веры, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, инвалидности, национальной принадлежности, религии или других признаков.

#### ЧАСТЬ 5

### ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ КАРЬЕРЫ

22. Оплата труда конкретных Работников определяется в соответствии с критериями, связанными с квалификацией лица, степенью ответственности Работника, характером выполняемых работ, достигнутыми результатами и другими объективными критериями, которые могут быть установлены в

отдельных документах. Пол работника, раса, национальность, гражданство, язык, происхождение, социальное положение, вера, убеждения или взгляды, возраст, сексуальная ориентация, инвалидность, этническая принадлежность, религия или другие признаки не учитываются при определении заработной платы.

23. Работникам должна выплачиваться одинаковая оплата за ту же или аналогичную работу независимо от пола, расы, национальности, гражданства, языка, происхождения, социального положения, религии, убеждений или взглядов, возраста, сексуальной ориентации, этнической принадлежности, религии или других признаков. Под одной и той же работой понимается выполнение трудовой деятельности, которая по объективным критериям является аналогичной или похожей на другую трудовую деятельность в том объеме, насколько оба работника могут поменяться местами без увеличения затрат Общества. Равноценная работа означает, что по объективным критериям работа является не менее квалифицированной и не менее значимой для Общества в достижении ее целей деятельностью, чем другая сопоставимая работа.

## ЧАСТЬ 6

### КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ ПОЛИТИКИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

24. Ответственность за соблюдение Обществом требований Порядка осуществления и контроля Политики равных возможностей как при приеме на работу, так и в течение срока действия трудовых отношений или в случае увольнения с работы, возлагается на директора по персоналу Общества или другого уполномоченного им лица.

25. Работники и Кандидаты Общества, которые считают, что их равные возможности нарушаются или они подвергаются дискриминации, они вправе обратиться к директору по персоналу Общества или другому уполномоченному им лицу, и указать на лицо, которое возможно нарушает его права или его дискриминирует. Для анонимных сообщений о случаях дискриминации и домогательства предназначен ящик *Кайзен*, установленный в помещениях столовой Общества. Директор по персоналу Общества или другое уполномоченное им лицо обязуются проверять ящик *Кайзен* не реже, чем один раз в календарный месяц.

26. Директор по персоналу Общества или другое уполномоченное им лицо при получении жалобы Работника или Кандидата об нарушении или дискриминации равных возможностей обязуется рассмотреть такую жалобу немедленно, в течение разумного срока со дня ее поступления и дать мотивированный ответ. Информация о такой жалобе считается конфиденциальной и не может быть разглашена лицам, не причастным к предполагаемому нарушению или его расследованию.

27. Работники Общества, считающие, что их равные возможности были нарушены, имеют право обратиться к контролеру по равным возможностям в порядке, установленном Законом о равных возможностях Литовской Республики, независимо от того, обращались ли они к директору по персоналу Общества. Обращение к контролеру по равным возможностям не ограничивает возможность защиты своих прав в суде в соответствии с законодательством.

28. В случае получения Обществом информации о нарушении принципов равенства полов и недискриминации по иным признакам, Общество обязано немедленно, в течение разумного срока с момента, когда стало известно о нарушении, принять меры по устранению таких нарушений и их предотвращению.

## ЧАСТЬ 7

---

## ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

29. Общество имеет право частично или полностью изменить установленный в настоящей Описи порядок контроля осуществления и исполнения политики равных возможностей, установленный в данной Описи, насколько это не противоречит Закону о равных возможностях Литовской Республики, Закону о равных возможностях для женщин и мужчин и другим правовым актам.

30. Работники должны быть ознакомлены с утвержденным порядком контроля осуществления и исполнения Политики равных возможностей и ее изменений путем подписания или направления уведомления по электронной почте.

31. Порядок контроля осуществления и исполнения политики равных возможностей пересматривается и при необходимости обновляется в случае внесения изменений в императивные правовые акты в сфере регулирования настоящей политики. Директор по персоналу Общества отвечает за периодический пересмотр порядка контроля за осуществлением и исполнением Политики равных возможностей и, при необходимости, за ее обновление.