
AB AKOLA GROUP

GRUPĖS ŽMOGAUS TEISIŲ, VAIKŲ DARBO IR PRIVERSTINIO DARBO PREVENCIJOS POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. **AB Akola group**, juridinio asmens kodas 148030011, buveinės adresas Subačiaus g. 5, Vilnius, Lietuvos Respublika, grupės žmogaus teisių, vaikų darbo ir priverstinio darbo prevencijos politika („**Politika**“) nustato žmogaus teisių puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones bendrovėje ir jos valdomose įmonėse („**Grupė**“, o kiekviena atskirai – „**Bendrovė**“).
- 1.2. Grupė gerbia žmogaus teises ir siekia užkirsti kelią jų pažeidimams. Grupė siekia kurti naudą klientams, darbuotojams, visuomenei ir kitoms suinteresuotosioms šalims, tad visose veiklos srityse ypač daug dėmesio skiria sąžiningai verslo praktikai, tinkamoms darbo sąlygoms, siekia laikytis svarbiausių tarptautinių žmogaus teisių principų.
- 1.3. Politika parengta vadovaujantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių Laisvių apsaugos konvencija, Tarptautinių pilietinių ir politinių teisių paktu, Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo, darbo ir profesinio parengimo organizavimo tvarkos, vaikų įdarbinimo sąlygų aprašo patvirtinimo“, Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 29 Dėl priverstinio ar privalomojo darbo, kitais tarptautiniais ir Lietuvos Respublikos teisės aktais.

2. ŽMOGAUS TEISIŲ APSAUGA

- 2.1. Grupė pripažįsta prigimtines žmogaus teises, įtvirtintas Politikos 1.3 punkte nurodytuose teisės aktuose („**Žmogaus teisės**“). Žmogaus teisių apsaugos principai yra taikomi ir užtikrinami visose veiklos srityse.
- 2.2. Grupės veikla grindžiama pagarbos Žmogaus teisėms principu, kai pripažįstamas Žmogaus teisių visuotinumas, universalumas, nedalumas, rūpinasi, kad Grupės veikla tiesiogiai ar netiesiogiai nebūtų pažeidžiamos Žmogaus teisės.
- 2.3. Netoleruojamas viešas tyčiojimas, niekinimas, neapykantos skatinimas ar kurstymas diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, taip pat viešas kurstymas smurtauti ar fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu pagal nurodytus požymius.
- 2.4. Grupė laikosi visų atitinkamų tarptautinių teisinių įsipareigojimų ir visų atitinkamų nacionalinių teisinių įsipareigojimų, susijusių su Žmogaus teisių užtikrinimu.
- 2.5. Grupė užtikrina, jog dėl tam tikrų skirtumų, pavyzdžiui, dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties, nevaržys asmens Žmogaus teisių. Be to, Grupė įsipareigoja nevaržyti Žmogaus teisių dėl šalies ar teritorijos, kuriai priklauso asmuo, politinio, teisinio ar tarptautinio statuso, nesvarbu, ar ji būtų nepriklausoma, globojama, nesavavaldi arba jos suverenitetas būtų kaip nors kitaip apribotas.
- 2.6. Grupėje yra privaloma išlaikyti ir skatinti pagrindines darbuotojų Žmogaus teises. Kuriant darbo sąlygas, Grupė taiko šiuos principus:
 - (a) draudžiamas jaunesnių nei 14 (keturiolikos) metų vaikų ir priverstinis darbas;
 - (b) vienodas požiūris į visus darbuotojus ir diskriminacijos netoleravimas;
 - (c) profesinės saugos ir sveikatos užtikrinimas darbo vietoje;
 - (d) garantuojamas minimalus darbo užmokestis pagal galiojančius standartus, už darbą mokant ne mažesnę kaip įstatymuose numatytą atlygį;
 - (e) asmens duomenų apsauga;
 - (f) visų darbuotojų teisės rinkti darbuotojų atstovus ir kolektyviai derėtis dėl darbo sąlygų;

- (g) reguliavimo pripažinimas.
- 2.7. Grupė įsipareigoja vengti verslo santykių su partneriais, tiekėjais ir rangovais kurie nesilaiko šioje Politikoje įtvirtintų principų ir svarbiausių Žmogaus teisių apsaugos standartų.
- 2.8. Grupė skatina ir remia lygias teises ir nediskriminuoja Grupės darbuotojų ir klientų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinio statuso, religijos, įsitikinimų, amžiaus, seksualinės orientacijos, neįgalumo, sveikatos, etniškumo, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, šeimyninio statuso ir bet kokių kitų asmeninių savybių, kurios nėra svarbios atliekamoms pareigoms.
- 2.9. Nustačius, jog Bendrovės veikla sukėlė žmogaus teisių pažeidimą, Bendrovė įsipareigoja bendradarbiauti ištaisant padėtį.
- 2.10. Bendrovė įsakymo pagrindu skiria asmenį, kuris bus atsakingas už teisingos ir skaidrios skundų procedūros įgyvendinimą bei Grupės informavimą apie Politikos įgyvendinimą („Atstovas“). Įsakyme yra nurodomi Atstovo vardas ir pavardė bei būdai, kuriais bus galima susisiekti su Atstovu. Bendrovė su įsakymu supažindina visus darbuotojus.
- 2.11. Bendrovės darbuotojai bet kada gali susisiekti su Atstovu ir pasinaudoti teisinga bei skaidria skundų procedūra.
- 2.12. Siekiant tinkamai apsaugoti darbuotojų Žmogaus teises, Bendrovėje yra bent 1 (vieną) kartą per metus atliekamos anoniminės darbuotojų apklausos, kurių atlikimą inicijuoja Atstovas.
- 2.13. Atstovas įsipareigoja ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus teikti informaciją AB Akola group apie Politikos 2.12 punkte nurodytos apklausos rezultatus ir Politikos įgyvendinimą Bendrovėje.

3. APRIBOJIMAI DĖL VAIKŲ DARBO

- 3.1. Grupė laikosi Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose nustatytų draudimų ir apribojimų dėl vaikų darbo.
- 3.2. Asmuo iki 18 (aštuoniolikos) metų neturi patirti ekonominio išnaudojimo, tai yra bet kokios veiklos, kuria siekiama tam tikros naudos, pelno iš asmens iki 18 (aštuoniolikos) metų, jo gebėjimų, jo veiklos, neteisingai atlyginant, taikant prievartą, apgaulę ar kitaip pažeidžiant asmens iki 18 (aštuoniolikos) metų teises. Asmeniui iki 18 (aštuoniolikos) metų suteikiamas darbas turi būti saugus, nekelti pavojaus sveikatai, fiziniam, psichiniam, moraliniam ir socialiniam vystymuisi, nepakenkti mokymuisi.
- 3.3. Grupė įsipareigoja apsaugoti asmenis iki 18 (aštuoniolikos) metų nuo bet kurios konkrečios rizikos jų saugai, sveikatai ar vystymuisi, galinčios atsirasti dėl asmenų iki 18 (aštuoniolikos) metų patirties stokos, nežinojimo, kokia yra arba kokia gali kilti rizika, arba dėl asmenų iki 18 (aštuoniolikos) metų nesubrendimo.
- 3.4. Siekiant apsaugoti asmenis iki 18 (aštuoniolikos) metų nuo bet kurios konkrečios rizikos, nurodytos Politikos 3.3 punkte, asmenys iki 18 (aštuoniolikos) metų negali būti įdarbinti, praktiškai mokomi atlikti darbus, jeigu:
- (a) dėl objektyvių priežasčių jie nėra fiziškai ar psichologiškai pajėgūs dirbti darbo ar atlikti praktinio mokymo užduočių;
 - (b) darbas ar praktinis mokymas susiję su kenksmingų veiksnių poveikiu, įskaitant toksiškus ir kancerogeninius, mutageninius veiksnius, toksinio poveikio reprodukcijai veiksnius ir veiksnius, galinčius koku nors kitu būdu visam gyvenimui pakenkti žmogaus sveikatai;
 - (c) darbas ar praktinis mokymas susiję su kenksmingu spinduliuotės poveikiu;
 - (d) darbas ar praktinis mokymas susiję su nelaimingų atsitikimų rizika, kuri gali būti neatpažinta ar jos neišvengta dėl asmenų iki 18 (aštuoniolikos) metų nepakankamo dėmesio saugai arba patirties ar mokymo stokos;
 - (e) darbas ar praktinis mokymas susiję su rizika sveikatai dėl labai didelio šalčio ar karščio arba triukšmo, vibracijos, elektromagnetinių laukų, ergonominių veiksnių.
- 3.5. Bendrovė, įvertinusi asmeniui iki 18 (aštuoniolikos) metų kylančią profesinę riziką, įgyvendina priemones, būtinąsias asmeniui iki 18 (aštuoniolikos) metų saugai užtikrinti ir sveikatai apsaugoti. Profesinė rizika vertinama vadovaujantis Profesinės rizikos vertinimo bendraisiais nuostatais, tvirtinamais socialinės apsaugos ir darbo ministro ir sveikatos apsaugos ministro. Įvertinimas atliekamas prieš darbdaviui siunčiant asmenį iki 18 (aštuoniolikos) metų tikrintis sveikatos, taip pat įdarbinus asmenį iki 18 (aštuoniolikos) metų, pasikeitus jo darbo sąlygoms. Vertinant turi būti atsižvelgiama į:
- (a) darbo vietų ir darbovietės pritaikymą ir suplanavimą;
 - (b) fizikinių, biologinių ir cheminių veiksnių veikimo prigimtį, laipsnį ir trukmę;
 - (c) darbo priemonių, ypač medžiagų, mašinų, aparatų ir prietaisų, formą, įvairovę, naudojimą ir naudojimo būdus;

- (d) darbo procesų ir veiksmų tvarką bei jų derinimo būdus (darbo organizavimą);
 - (e) asmenų iki 18 (aštuoniolikos) metų apmokymo ir instruktavimo lygį.
- 3.6. Bendrovė įsipareigoja neįdarbinti žmogaus, kuris yra jaunesnis nei 14 (keturiolika) metų.
- 3.7. Vaikams nuo 14 (keturiolikos) iki 16 (šešiolikos) metų leidžiama dirbti lengvus darbus, kurie dėl atitinkamų užduočių pobūdžio ir atlikimo sąlygų nekenkia vaikų saugai, sveikatai, vystymuisi, netrukdo lankyti mokyklos ir mokytis pagal privalomojo švietimo ir profesinio mokymo programas, gauti švietimo pagalbą.
- 3.8. Bendrovė įdarbina vaiką nuo 14 (keturiolikos) iki 16 (šešiolikos) metų, jeigu yra gavusi vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą dėl vaiko darbo, asmens sveikatos priežiūros įstaigos išduotą medicininę pažymą su išvada, kad vaikas tinkamas dirbti konkretų darbą, ir mokslo metų laikotarpiu duotas mokyklos, kurioje vaikas mokosi, raštiškas sutikimas dėl vaiko darbo.
- 3.9. Bendrovė yra įsipareigojusi nedelsiant reaguoti į visus atvejus, kai nustatoma, jog Bendrovėje dirba asmuo, kuris neatitinka Politikoje įtvirtintų reikalavimų. Bendrovė veikia taip, kad užtikrintų geriausius vaiko interesus ir nedelsiant nušalina jį nuo darbo.

4. PRIVERSTINIS DARBAS

- 4.1. Grupė netoleruoja jokio darbo ar paslaugų, įskaitant priverstinį elgetavimą, kurį prekybos žmonėmis auka verčiama dirbti prieš jos valią, t. y. panaudojant fizinį smurtą ar grasinimus arba kitaip atimant galimybę priešintis, arba pasinaudojant nukentėjusio asmens priklausomumu ar pažeidžiamumu, arba panaudojant apgaulę, arba priimant ar sumokant pinigų, arba gaunant ar suteikiant kitokią naudą asmeniui, kuris faktiškai kontroliuoja nukentėjusį asmenį („Priverstinis darbas“).
- 4.2. Grupėje draudžiama, sąmoningai, tiesiogiai ar vykdamas savo verslo veiklą, dalyvauti veiksmuose, susijusiuose su prekyba žmonėmis, priverstiniu darbu, paveldima vergove ar skolos vergove. Draudžiama atimti iš darbuotojų ar praktikantų jų dokumentus ar versti darbuotojus ar praktikantus grąžinti skolą darbu (baudžiavinis darbas, sutartinė vergovė, priverstinis darbas kalėjime, šiuolaikinė vergovė).
- 4.3. Visi Grupės darbuotojai, nepriklausomai nuo to, ar jie dirba visą darbo dieną, ar laikinai, ir praktikantai turi turėti darbo arba praktikos sutartis, dėl kurių laisvai susitaria ir kurias pasirašo darbuotojas ar praktikantas ir Bendrovė, arba kaip numatyta galiojančiuose teisės aktuose. Darbuotojai ir praktikantai turi turėti teisę laisvai nutraukti tokias sutartis.
- 4.4. Grupė laikysis visų galiojančių teisės aktų dėl darbo valandų ir viršvalandžių, taip pat visų taikomų įstatymų dėl darbo užmokesčio ir priedų. Darbuotojams siūlomas bazinis atlyginimas ir priedai turi būti nustatomi sąžiningai ir mokami laiku, kad darbuotojams ir jų šeimoms būtų užtikrintas tinkamas pragyvenimo lygis ir papildomos pajamos. Sutartiniai susitarimai, galintys pakenkti darbuotojams, arba išskaitymai iš darbo užmokesčio kaip baudžiamoji ar drausminė priemonė neleidžiami (išskyrus teisėtas išskaitas pagal galiojančius teisės aktus).

5. VIETOS BENDRUOMENIŲ IR GALUTINIŲ VARTOTOJŲ TEISIŲ APSAUGA

- 5.1. Grupė gerbia ir saugo vietos bendruomenių bei galutinių vartotojų teises, užtikrindama, kad jos veikla nedarytų neigiamo poveikio žmonių gyvenimo kokybei ir sveikatai. Ypatingas dėmesys skiriamas:
- 5.1.1. Vietos bendruomenėms – užtikrinamos bendruomenių teisės į sveiką ir saugią aplinką, gerbiamas jų teisėtas susirūpinimas dėl ekonominių, socialinių ir kultūrinių aspektų. Grupėje vykdomos komercinės veiklos, turi būti vykdomos taip, kad būtų kiek įmanoma sumažintas neigiamas poveikis (triukšmas, kvapas, padidėjęs eismas, dulkių tarša, vandens vartojimas).
 - 5.1.2. Galutiniams vartotojams – užtikrinama teisė į saugius, kokybiškus ir sveikatai nepavojingus maisto produktus. Organizacija įsipareigoja laikytis visų taikomų saugos ir kokybės standartų, siekiant apsaugoti vartotojų sveikatą.

6. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR UŽTIKRINIMO PRIEŽIŪRA

- 6.1. Bendrovės vadovas yra atsakingas už darbuotojų supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimą.
- 6.2. Bendrovė, siekdama apsaugoti asmenis, pranešančius apie Politikos pažeidimus, nuo bet kokių neigiamų pasekmių įsipareigoja užtikrinti, jog pranešimai apie Politikos pažeidimus būtų pateikiami ir prieiga prie pašto dėžutės suteikiama tik Atstovui. Atstovas įsipareigoja neatskleisti pranešusių asmenų tapatybės kitiems Grupės darbuotojams ar kitiems tretiesiems asmenims, išskyrus kai tai yra būtina, siekiant ištirti pažeidimą. Nepaisant to, Bendrovė įsipareigoja saugoti asmenį, pranešusį apie Politikos pažeidimą, nuo bet koks neigiamo poveikio.

- 6.3. Visus pranešimus apie galimus Politikos pažeidimus Atstovas privalo tinkamai išnagrinėti per 1 (vieno) mėnesio laikotarpį, kuris priklausomai nuo pranešimo sudėtingumo gali būti pratęstas dar 2 (dviejų) mėnesių laikotarpiui. Apie termino pratęsimą Atstovas informuoja pranešimą pateikusį asmenį.
- 6.4. Atstovas įsipareigoja:
- (a) vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, Bendrovės vadovo pavedimu arba savo iniciatyva atlikti tyrimus, rengti darbuotojų apklausas apie darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą Bendrovėje arba atskirame padalinyje;
 - (b) teikti siūlymus dėl šios Politikos nuostatų įgyvendinimo Grupės priimamuose teisės aktuose, prevencinės ir švietėjiškos veiklos;
 - (c) bent 1 (vieną) kartą per metus Bendrovės vadovui teikti ataskaitas apie Politikos įgyvendinimą, ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per metus teikti informaciją AB Akola group apie Politikos 2.12 punkte nurodytos apklausos rezultatus ir Politikos įgyvendinimą Bendrovėje.
- 6.5. Jei buvo kreiptasi į Atstovą, tačiau jis per Politikos 6.3 punkte nurodytą terminą nesiėmė jokių veiksmų, asmuo apie Politikos pažeidimą gali pranešti AB Akola group, užpildydamas internetinėje svetainėje www.akolagroup.lt esančią formą arba elektroniniu paštu law@akolagroup.lt.
- 6.6. Už Politikos įgyvendinimo Grupėje priežiūrą atsakingas asmuo yra skiriamas AB Akola group vadovo sprendimu.
- 6.7. Kiekvienas Grupės darbuotojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai AB Akola group elektroniniu paštu law@akolagroup.lt.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos.
- 7.2. Kiekvienas darbuotojas supažindinamas su Politika atitinkamoje Bendrovėje nustatyta tvarka.
- 7.3. Nedelsiant po Politikos patvirtinimo Politika patalpinama internetinėje svetainėje www.akolagroup.lt ir ten yra pasiekiamos darbuotojams bet kuriuo metu.
- 7.4. Politika yra privaloma visiems Grupės darbuotojams, nepriklausomai nuo jų darbo santykių terminų. Už Politikos laikymąsi kiekvienas darbuotojas atsako asmeniškai.
- 7.5. Darbuotojui pažeidusiam šią Politiką gali būti taikoma šioje Politikoje, Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatyta atsakomybė.